UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

CF 006 – SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN



TEMA: Salario Emocional y la Productividad laboral en los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) en el año 2022.

Informe final de Investigación

Presentan:

- Jorge Belisario Gavarrete Estrada 20001002442
- Ana Josefina Cerrato Ramos 20011002985
- Ángela Janina García Romero 20081005930
- Stefani Dashleny Menjivar Moncada 20101003777
- Jenifer Celina Cruz Zepeda 20151031740

Asesor Metodológico: M.Sc. Robson Eduardo Suazo Raudales.

Tegucigalpa, M.D.C. **Febrero, 2022.**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

DR. FRANCISCO HERRERA

RECTOR

DRA. JESSICA PATRICIA SANCHEZ

SECRETARIA GENERAL

DR. ARMANDO EUCEDA

DIRECTOR DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

MAE. OSCAR A. ZELAYA

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DR. LUIS DUARTE

COORDINADOR GENERAL DE POSTGRADO DE

LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DR. MIGUEL DOMÍNGUEZ

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

RESUMEN

La presente investigación se refiere al tema Salario Emocional y la Productividad laboral en los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) en el año 2022, debido a la pandemia muchas empresas decidieron abrir campos en el trabajo desde casa y otras ya lo implementan. La característica principal de esta investigación es conocer los diferentes tipos de salarios emocionales que perciben los agremiados, así también, qué factores influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral. Para analizar este tema, es importante analizar el salario emocional, como se fundamenta y sus parámetros.

El estudio fue realizado mediante un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental. La presente investigación se realizó a través del Cuestionario para agremiados el cual tiene por objeto conocer los salarios emocionales y la rotación laboral en las áreas de trabajo de los Profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), a formato virtual a través de la herramienta virtual Google Forms.

Los hallazgos más relevantes del estudio realizado radican en que los agremiados se encuentran insatisfechos laboralmente, debido a que

perciben pocos salarios emocionales los cuales tiene repercusiones en sus satisfacción laboral, priorizando la remuneración económica.

Palabras claves: salarios emocionales, COHPUCP, remuneración, productividad, satisfacción laboral, clima organizacional, rotación de personal, capital humano.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada "Salario Emocional y la Productividad laboral en los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) en el año 2022"**.** Surge la necesidad de conocer más a fondo acerca del ámbito laboral de los Profesionales Universitarios afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), dado a que no se cuenta con un arancel que sirva de base para aplicar remuneraciones salariales económicas a los mismos, y así poder analizar la importancia que estos le adjudican al tipo de remuneración que perciben (monetaria y no monetaria), de igual manera el contexto actual de covid – 19, tomando en cuenta la nueva normalidad, y como puede repercutir en la dinámica laboral hoy en día, tambien cabe recalcar que no hay investigaciones realizadas con respecto al campo financiero sobre salario emocional en Honduras surge la necesidad de indagar sobre la "Relación que existe entre el Salario Emocional y la Productividad laboral de los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al

COPUCH de Tegucigalpa, Honduras en el año 2022 y cuáles son los efectos en la remuneración que perciben".

En vista de ello, y para abordar el problema objeto de estudio, la investigación se divide en los siguientes capítulos: en el capítulo I, se da a conocer el planteamiento del problema, a partir de antecedentes de investigación como punto de partida para el conocimiento relacionado a los salarios emocionales y sobre el Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP). Dentro del capítulo mencionado también se encuentran los objetivos, justificación, delimitación y viabilidad de la presente investigación.

Seguidamente el capítulo II, se soporta en teorías y conceptos que facilitan el entendimiento de la investigación, como también un marco referencial que aborda investigaciones previas relacionas al tema en mención, permitiendo la comprensión de la variables que establece el salario emocionales, la remuneración y la productividad. Este capítulo también contempla un marco contextual que detalla la función del COHPUCP a lo largo de los años, así mismo se presentan diferentes contextos de condiciones laborales (maquila).

Por otra parte, el capítulo III de la investigación da a conocer la metodología empleada para el desarrollo de dicho estudio, a través del enfoque, alcance y diseño. Incluyendo también la población, muestra, tipo

de muestreo y el instrumento de investigación utilizado para la recolección y análisis de la información relacionada al estudio.

En cuanto al capítulo IV de la investigación, se expresa el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la investigación mediante gráficos con su respectiva descripción y opinión.

Finalmente, en el capítulo V se resaltan las principales conclusiones y recomendaciones las cuales están dirigidas a la deficiente implementación de salarios emocionales del área contable (auditoria, contabilidad, administración) y la falta de satisfacción laboral en los agremiados.

CAPÍTULO I. CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Tradicionalmente, el término salario sigue siendo entendido como "una contraprestación por el trabajo que una persona desempeña en la organización" (Chiavenato, 2008, pág. 286).

Partiendo de esta premisa este tipo de intercambio se da cuando específicamente se está con la responsabilidad de contribuir a una organización por parte del empleado en cuestión, pero es importante hondar más a fondo de lo que puede englobarse al utilizar este término.

Así mismo también es definido como, el dinero que reciben las personas por el tiempo y esfuerzo que dedican a las organizaciones, el dinero representa intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos entre el empleado y el empleador. (Chiavenato, 2008). Según este autor, el salario hace referencia al dinero solamente, no obstante, es importante recalcar que el salario en estos tiempos puede interpretarse como todo aquel tipo de intercambio monetario o no monetario, entiéndase por cualquier labor desempeñada hacia una persona o institución. Sin embargo, este a su vez representa otro tipo de remuneración en la cual se hará énfasis.

Este término ha evolucionado y actualmente hace referencia otro tipo de remuneración, es aquí donde aparece el término salario emocional, el cual hace referencia a todas aquellas acciones no económicas, las cuales son desarrolladas por las empresas para que sus trabajadores obtengan otro tipo de beneficios. Uno de los objetivos de estas acciones es incentivar la

retención de los trabajadores y mantener un buen ambiente laboral (Lievano, 2017). Enfocándose al salario emocional se puede decir que está estrechamente ligado con aquel tipo de incentivos con que los empleados son recompensados, así mismo, es importante mencionar que el recibimiento de este tipo de salarios puede contribuir a la satisfacción laboral del empleado.

De igual forma cabe mencionar que la remuneración es un eje importante en la satisfacción laboral de un empleado, e incluso en su desempeño en su puesto de trabajo, por ende es importante que se conozcan las leyes que se enmarcan alrededor de los derechos de los trabajadores.

Nuestra Constitución en su artículo 134 y el Código de Trabajo en los artículos 318 y 337 regulan lo concerniente a la jornada laboral, estableciendo que la máxima legal en la jornada ordinaria es de 8 horas diarias, y 44 a la semana. Cuando se ejecutan horas extras, la jornada prolongada no podrá ser mayor a 12 horas diarias; y nunca podrán realizarse más de 16 horas extras a la semana. (Centro de Derechos de Mujeres. 2009). Según el Código de trabajo y la Constitución las horas laborales no violarse, es importante que todo empleado conozca las leyes que establecen tiempos para el desempeño de su trabajo y así no se violenten sus derechos humanos.

Asimismo, el Código de Trabajo, en su artículo 320, define la jornada extraordinaria como “trabajo suplementario que excede de la jornada

ordinaria; y, en todo caso, de la máxima legal". La jornada extraordinaria no es de carácter obligatorio, y se le debe consultar a la trabajadora para su realización. Puede realizarse excepcionalmente por emergencia o calamidad, entendiéndose que no se puede prolongar la jornada para realizar las actividades normales de las empresas. Es preocupante el hecho de que para 2007 al 74% de las obreras se les castigó por negarse a trabajar horas extras. (Centro de Derechos de Mujeres. 2009). Como se visualiza en el 2007, en este contexto laboral, se contempla un panorama negativo en cuanto al cumplimiento de las leyes establecidas lo cual tuvo repercusiones en un gran porcentaje de las empleadas.

Una investigación reciente de Marta Mazier, "Salario justo, ¿un sueño para las obreras de las maquilas?"47, evidencia el horario de las obreras y otras circunstancias:

> "*Las empleadas ingresan a las 7:30 de la mañana, tienen que marcar tarjeta a la 7:15 o estar antes de las 7:30, porque todo eso cuenta a la hora de la supervisión si están en el puesto de trabajo; estos 15 minutos no se contabilizan. El ingreso a la empresa está referido a partir de lo fijado en el contrato de trabajo. Disponen de un promedio de 30 minutos aproximados para almorzar*".

Esto violenta tanto la duración de la jornada de trabajo como el tiempo asignado para almorzar. Además, almuerzan fuera de la fábrica, en las calles o aceras de los parques, y tienen que apurarse, pues si llegan

cinco minutos tarde se lo deducen como si fuera una hora. (Centro de Derechos de Mujeres. 2009). Como el caso anterior, se evidencia la violación tanto de las horas laborales e incluso el derecho a almorzar, excluyéndolas del recinto, exponiendo su seguridad comiendo fuera de las instalaciones, lo que demuestra que se exige un cumplimiento de horario, sin ningún tipo de incentivo que por derecho corresponde.

Nuestra legislación laboral determina como salario toda retribución que el patrono debe pagar al trabajador o trabajadora en virtud de un contrato o relación de trabajo, sin importar la forma o denominación a que se refiera. Asimismo, las declaraciones internacionales y las leyes secundarias del trabajo vigentes asumen los principios de proporcionalidad y adecuación, con la finalidad de proveer a los trabajadores y trabajadoras un salario justo (Centro de Derechos de Mujeres. 2009).

Con horas extras el salario no se eleva mucho, los datos de 2007 evidencian que: El 42% de las personas estaba ganando US$ 6 diarios, el salario mínimo vigente, pero es contradictorio, si recordamos que el 99% labora de 9 a 12 horas diarias.

El 47% de las obreras devengó US$ 6,70 diarios; setenta centavos más que el mínimo.

El 20% ganó US$ 7,40 diarios, US$ 1,40 diarios más que el mínimo.

Ahora, si se les pagara cabalmente las horas extras, las trabajadoras debieron devengar el 25% más de su salario; es decir, aproximadamente, US$ 3,72 más diariamente. En ninguno de los tres casos expuestos se

cumple. Esto es lamentable porque, como se evidencia en la investigación citada sobre el salario justo, las obreras necesitan para gastos de alimentación, comida, vestuario, educación de hijos, alquiler de casa, pago de servicios básicos, salud y transporte para ellas y su familia, por lo menos US$ 12,23 diarios. (Centro de Derechos de Mujeres. 2009).

Por otro lado, es altamente discriminatorio fundamentar un salario menor por razones de “pobreza”, cuando el derecho a la equidad salarial e igualdad de trato son irrenunciables y deben ser garantizados por el Estado hondureño; en cambio, lejos de eso, está imponiendo a la población más pobre del país, mediante decreto, a renunciar a sus derechos, obviando sus compromisos adquiridos nacional e internacionalmente en materia de derechos humanos. (Centro de Derechos de Mujeres. 2009).

Con estas disposiciones, el Gobierno de Honduras está violentado varios cuerpos legales internacionales, a saber: el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, que ratificó el 20 de junio de 1960; y el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, de 1951, que lo ratificó el 8 de agosto de 1956. (Centro de Derechos de Mujeres. 2009).

Lamentablemente, las declaraciones de las autoridades del trabajo han dejado clara su posición a favor de la empresa privada, manifestando que el acuerdo no violenta nuestras leyes y que su papel además de promover un equilibrio entre los obreros y empresarios, debe promover la inversión para generar empleo en el país. Pero, no basta con ofrecer una plaza de trabajo, es necesario que el ambiente laboral reúna todas las

condiciones establecidas en el marco de respeto a la persona, para que alcance su pleno desarrollo. (Centro de Derechos de Mujeres. 2009).

En Honduras según la (UNAH, 2022) señala que "La carrera de Contaduría Pública y Finanzas responde a una necesidad social, y a una exigencia Universal y constante que tienen las personas y entidades, de una información Financiera idónea para tomar decisiones, cumplir con obligaciones legales, o ejercer control sobre bienes y derechos, garantizando el respaldo patrimonial. El profesional de la Contaduría Pública y Finanzas, siempre ha estado ligado a la información financiera la que se tornó imprescindible dentro del desarrollo de la economía capitalista". Si se analiza, no difiere mucho a Colombia ya que el contador público es percibido como un agente necesario para el desarrollo económico.

Debido a esta necesidad el 15 de diciembre de 1965, la crea el Claustro Pleno de la Universidad Autónoma de Honduras (UNAH) según acta Nº 155, mediante numeral 12. El consejo Universitario aprueba el primer plan de estudios en enero de 1966. Iniciando el funcionamiento el 1 de febrero de ese mismo año. (Facultad de Ciencias Economicas , 2017).

La creciente necesidad de información financiera en el País, y la necesidad del cumplimientos de ciertas normas en el campo laboral hondureño, surge la importancia de crear un sistema que brinde al egresado de la educación superior en el país entes que apoyen al

profesional de la contaduría Pública y finanzas. El Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) fue fundado mediante decreto legislativo 19-93 el 16 de marzo de 1993. Este colegio agrupa a los profesionales egresados a nivel universitario de la carrera de Contaduría Pública y sus equivalentes.

El COHPUCP está formado por profesionales egresados de la carrera de Contaduría Pública de las siguientes instituciones de enseñanza superior: Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), Universidad Tecnológica de Honduras (UTH) y Universidad Metropolitana de Honduras. También agrupa a los licenciados(as) titulados en universidades extranjeras con título reconocido por la UNAH, según lo contempla la ley respectiva. Actualmente, el COHPUCP está liderado por el PhD. Miguel Ángel Domínguez Aguilar, jefe de la carrera de Contaduría Pública en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras- Ciudad Universitaria, quien tomó posesión de su cargo el 31 de mayo de 2019. (COHPUCP, 2022).

Colegio hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP). El COHPUCP fue fundado en 1993 y tienen unos 1,200 miembros. Pertenece a la Asociación Interamericana de Contabilidad AIC pero no a la IFAC, ante quien recientemente se ha solicitado su inscripción. Es de lejos la menos influyente de las dos asociaciones. Los graduados universitarios con un grado de licenciados en Contaduría Pública y Finanzas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras o de universidades

extranjeras aprobadas, pueden afiliarse al COHPUCP. (World Bank Group, 2007).

La contabilidad y la auditoría (C&A) en Honduras ha tenido un buen desarrollo, no obstante es necesario continuar haciendo esfuerzos para lograr que éstas alcancen los estándares internacionales. Varios factores explican la actual falta de alineamiento con los estándares internacionales de contabilidad y auditoría, desde una baja demanda por la información financiera, hasta la falta de un incentivo legal para que las empresas satisfagan altos estándares de información financiera. La normatividad actual para la información financiera se basa en una versión desfasada de los principios contables generalmente aceptados de los Estados Unidos. Además, la profesión contable y de auditoría no es bien percibida entre la comunidad empresarial, en parte porque la vasta mayoría de profesionales en ejercicio no cuenta con una educación universitaria. En términos prácticos, esto significa que la información financiera preparada por las empresas hondureñas es de utilidad limitada, una vez que no satisfacen las necesidades de los inversionistas y prestamistas locales o internacionales. (World Bank Group, 2007).

Si bien los cuerpos profesionales no recopilan ninguna información acerca del mercado para las auditorías y los servicios relacionados en Honduras, los indicadores señalan que el mercado de auditorías es pequeño, y se limita mayormente al sector financiero, a unos cuantos grupos empresariales locales y a las subsidiarias de grupos extranjeros. Las

grandes empresas y las instituciones financieras tienden a ser auditadas por filiales locales de las redes de firmas de auditoría internacionales (las así llamadas 4-Grandes). Los grandes prestatarios empresariales, las empresas que participan en las licitaciones del gobierno y las PYME generalmente usan los servicios de los peritos contables. Mantener un sistema acreditado de calificación y registro de auditores es intensivo en recursos (en tanto incluye la creación de mecanismos para establecer estándares profesionales, el desarrollo profesional continuo, la verificación de la calidad, etc.), y requiere significativos costos fijos. Dado su pequeño mercado de auditoría, Honduras podría no estar en condiciones de lograr las requeridas economías de escala para sostener tal sistema por su cuenta. Por dicha razón y con miras a armonizar el entorno normativo dentro del área de DR-CAFTA, la Junta Técnica de Normas de Contabilidad y Auditoría y los colegios profesionales deben buscar acuerdos de cooperación con otros países centroamericanos. (World Bank Group, 2007).

La crisis sanitaria por la pandemia de la Covid-19 ha generado distintas afectaciones en varios ámbitos, mismas que se mantienen y persisten a pesar de los esfuerzos que se han realizado para brindar las condiciones de apertura económica y un retorno seguro a las actividades económicas. (UNAH, 2021).

Por otro lado, el país sufrió grandes dificultades en producción económica. La disrupción en el comercio y negocios ocasionada por la pandemia puso en riesgo muchos sectores productivos, (BCH, 2021).

Debido a lo anterior surge la necesidad de conocer más a fondo acerca del ámbito laboral de los Profesionales Universitarios afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), dado a que no se cuenta con un arancel que sirva de base para aplicar remuneraciones salariales económicas a los mismos, y así poder analizar la importancia que estos le adjudican al tipo de remuneración que perciben (monetaria y no monetaria), de igual manera el contexto actual de covid – 19, tomando en cuenta la nueva normalidad, y como puede repercutir en la dinámica laboral hoy en día, tambien cabe recalcar que no hay investigaciones realizadas con respecto al campo financiero sobre salario emocional en Honduras surge la necesidad de indagar sobre la "Relación que existe entre el Salario Emocional y la Productividad laboral de los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al COPUCH de Tegucigalpa, Honduras en el año 2022 y cuáles son los efectos en la remuneración que perciben".

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Analizar los Salarios Emocionales en profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) en el 2022.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel salarial actual de los profesionales universitarios afiliados al Colegio hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP).
- Determinar las horas de trabajo que ejercen los profesionales universitarios afiliados al Colegio hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública. (COHPUCP).
- Comparar la influencia que tiene la remuneración económica en los profesionales universitarios de contaduría pública por rangos de edad y género. (COHPUCP).
- Determinar el nivel de satisfacción laboral en los profesionales universitarios afiliados al Colegio hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública. (COHPUCP).

1.3 Justificación

La presente investigación está dirigida a la interpretación y al análisis de los salarios emocionales percibidos y el efecto que tiene en la productividad y desempeño de los profesionales de la Contaduría Pública afiliados al COHPUCH al momento de desarrollar determinadas funciones en las diferentes organizaciones públicas y privadas de nuestra sociedad.

Los motivos para realizar esta investigación tienen que ver con la complejidad y la problemática y/o la inconformidad para muchos profesionales de la Contaduría Pública afiliados al COHPUCH, el no disponer de una escala salarial legalmente definida que permita a sus

miembros obtener un salario que beneficie y logre las expectativas emocionales esperadas.

La presente indagación parte de teorías propias del objeto de estudio orientado a la vocación de los profesionales de la Contaduría Pública ya colegiados, considerando el desempeño de sus funciones en las diferentes áreas de trabajo de las empresas de nuestra sociedad.

Asimismo el ámbito de aplicación referente al presente tema se orienta en los diferentes factores que se describen sobre el salario emocional, y que puedan servir de pautas para las diferentes corporaciones y pueden ajustar sus reglamentos internos, que puedan tener un impacto al empleado y mejorar el clima laboral, también procurar que tome en cuenta el gremio y se pueda obtener mejoras al COHPUCH y así tenga más alcance en el campo profesional.

1.4 Delimitación

La presente investigación tiene como propósito determinar la relación que puede existir entre el salario emocional y la productividad y los efectos que estos tiene en la remuneración percibida en la población de los profesionales de la contaduría pública y finanzas la cual está delimitada en los afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) de Tegucigalpa, en febrero del presente año (2022).

1.5 Viabilidad

En base a las instalaciones disponibles para realizar este estudio, se decidió que existen las competencias y condiciones necesarias para el desarrollo de esta investigación. Los principales recursos que se utilizaran para llevar a cabo nuestra investigación son los humanos y herramientas tecnológicas, a través de las cuales buscamos dar respuesta a preguntas hipotéticas de investigación y así poder sacar conclusiones objetivas en función del problema planteado.

CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

2.1.1. El Salario Emocional

El salario emocional es un concepto que comenzó a hacerse conocido en las esferas empresariales durante la primera década del siglo XXI, debido a la competencia entre ellas para captar y retener los mejores trabajadores en sus empresas, mediante beneficios adicionales a sus remuneraciones que permitan una mejor calidad de vida. (Campos, 2020). En los últimos tiempos, la necesidad de mantener una estabilidad en el ámbito laboral ha sido indispensable para la sociedad, por ello, han surgido nuevas herramientas para el crecimiento de una empresa, lo que ha beneficiado al empleador y empleador por lo que se estableció ciertos parámetros que hoy conocemos como salario emocional, pero para poder entender a qué se refiere y que engloba existen autores que los han definido de diferentes maneras.

Factores Del Salario Emocional.

Para el autor González (2010), Propone cuatro categorías esenciales a los tipos de Salario Emocional, estas son detalladas en el siguiente orden:

Retribución Estándar: Todos esos conceptos que forman parte de nuestro paquete remunerativo, más allá del salario bruto, se trata de retribuciones variables, retribuciones particulares que ofrecen algunas organizaciones por:

- Nacimientos
- Matrimonios

Retribución por Beneficios Sociales: Suponen un claro beneficio directo para los colaboradores y tienen un costo directo/indirecto para la organización.

Retribución de Conciliación: Son conceptos ligados a la conciliación, es decir esta retribución no aparece al fin de mes dentro de la nómina, pero dentro de esta categoría se encuentran las beneficios y ventajas que brinda la organización al empleado en relación al su crecimiento profesional con comitentemente a ello con el cuidado de sus hijos o de las personas dependientes, además de:

- Flexibilidad de horarios
- Jornadas reducidas
- Teletrabajo

Retribución Emocional: Son beneficios que la organización pone a disposición de los empleados, que aunque en muchos casos son difíciles de

cuantificar tienen un alto impacto en el valor del salario emocional, algunos elementos de la retribución emocional son descritos bajo los siguientes ítems:

- La motivación laboral
- El clima laboral
- La relación con los jefes.

En cuanto a los factores del salario emocional podemos encontrar una variedad de ellos que están ligados unos con otros, ya que conocemos que retribución es: un tipo de pago o intercambio como vemos está el tipo retribución estándar, el cual corresponde al empleado de manera de fija de su salario bruto, por otra parte existen las retribuciones de beneficios sociales el cual puede estar el seguro de vida, pero se hará énfasis en la retribución emocional que es un factor motivador del empleado tanto en su desempeño como sus relaciones interpersonales y dentro de la dinámica laboral.

De este tipo de remuneración emocional de desprenden varias teorías que sustentan la importancia de estos factores.

Beneficios: A diferencia de los incentivos los beneficios sociales son para todos los colaboradores sin importar su desempeño, en ello existen los legales (vacaciones, primas, aguinaldos, pensiones, etc.) y extralegales (fiesta de fin de año, actividades recreativas, días de campo, flexibilidad de horario, permiso de maternidad, etc.). (Torres-Flórez citado por Espinoza, A. & Moctezuma, J, 2020).

Reconocimientos: Chiavenato (2009), manifiesta que: Los colaboradores siempre están a la espera de que se les distinga y se le premie por sus labores realizadas. Para ellos es un mérito positivo que conlleva a perfeccionarse en sus labores, así como se encuentren satisfechos con lo que realizan, por tal motivo la gestión del capital humano se interesa en dar remuneraciones y salarios que muestren el reconocimiento por las labores que realizan en el ámbito de sus funciones. (p.30).

Aumento: Al pasar de los años el salario pierde poder adquisitivo, por ello es que las empresas realizan un aumento anual salarial a quienes perciban el salario mínimo para que el trabajador mantenga su capacidad de compra de bienes o servicios. Sin embargo, la empresa no está obligada a realizar el aumento a quienes perciban más del salario mínimo (Torres-Flórez citado por Espinoza, A. & Moctezuma, J, 2020).

Capacitación: De acuerdo con los autores Parra-Penagos y Rodríguez-Fonseca (2015), afirman que la capacitación es una estrategia que las organizaciones deben tomar de manera sistemática para crear un desarrollo y sostenimiento de la empresa a través de los conocimientos del empleado

2.1.2 Teorías sobre el Salario Emocional

2.1.2.1 Teoría De Las Necesidades De Maslow

Es importante entrar no dejar a un lado la teoría de las necesidades la más conocida de la motivación de Abraham Maslow.

Dentro de los elementos motivacionales se encuentran:

Necesidades De Seguridad: Relacionada con la conservación frente a situaciones de peligro, buscado una estabilidad y la satisfacción es generada bajo el mantenimiento y estado de orden.

Necesidades Sociales: La necesidad de relacionarse y de tener compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social.

Necesidades De Estima: También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades De Auto-Realización: También conocidas como de auto superación o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

El salario emocional es un nuevo concepto que hasta hace poco las empresas están implementando en su modelo de compensación por lo cual es vale la pena dar claridad su definición y es considerado como la retribución no económica y factor motivador de los empleados porque va más enfocado al recibimiento de prestaciones y beneficios clave para la satisfacción de sus necesidades. ((Universidad Sergio Arboleda, 2015).

Siguiendo con el tema de motivación tenemos esta teoría que propone Maslow, la cual sostiene que el ser humano tiene diferentes tipos de necesidades que satisfacer y las esquematiza en una pirámide, cabe resaltar que todas estas necesidades son interdependientes ya que no se alcanza la autorrealización sin haber cumplido las demás.

2.1.2.2 Teoría De La Equidad De Adams John Stacey

Adams considera que a la persona le interesa la obtención de recompensas por su desempeño y también que éstas sean equitativas, es decir, que existe una comparación entre los aportes (esfuerzo) y los resultados (recompensas). La relación de aportes y resultados de la persona debe de ser directamente proporcional a la de los demás, para que se pueda considerar equitativa. (Flores & Rendón, 2016).

Por otra parte este autor propone como piedra angular la equidad; es decir que el empleado percibe las recompensas de acuerdo al desempeño realizado y esta debe ser igual que con todos los demás empleados que desempeñan las mismas responsabilidades.

2.1.2.3 Teoría De Las Tres Necesidades De Mcclelland:

McClelland Simplifico la pirámide de Maslow a solo tres estas necesidades:

- Necesidad de logro: Son aquellas personas que anteponen el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.

• Necesidad de poder: Cuando la persona puede influenciar o manipular a los demás, se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.

• Necesidad de afiliación: Es el deseo de establecer relaciones interpersonales. Son aquellas personas que prefieren situaciones de cooperaciones a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración. (Flores & Rendón, 2016).

Conviene subrayar que esta teoría tiene similitud con la teoría de las Necesidades de Maslow, sin embargo estas se enfocan en la apreciación personal que tiene un empleado acerca de sus necesidades; es decir que se enfocan en los factores motivacionales intrínsecos relacionados con la satisfacción de un puesto o realización de una tarea.

2.1.2.4 Teoría Bifactorial De Herzberg:

Frederick Herzberg propuso la teoría motivación – higiene, la cual, se basa en la relación del ambiente externo, el trabajo del individuo y la actitud hacia el trabajo (éxito o fracaso) dentro de la organización. La teoría bifactorial se divide en dos:

• **Factores higiénicos:** La presencia de estos factores (condiciones de trabajo, la supervisión recibida, salario, etc.) permiten que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos.

• **Factores motivacionales:** Describe cómo el individuo tiene el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la

organización con el objeto de alcanzar los resultados (grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc.) (Flores & Rendón, 2016).

Y por última estancia tenemos otra teoría de la motivación propuesta por Herzberg, que hace énfasis en factores ambientales que tienen que ver con el entorno (el espacio físico, la supervisión que se realiza, el salario percibido) similar a la teoría anterior tambien tiene los factores motivacionales que lo definen como impulso para alcanzar un objetivo (ascensos o reconocimientos).

2.1.3. Conceptos:

2.1.3.1. Salario emocional

González (2017) lo define como "Una retribución subjetiva que percibe el trabajador. Involucra aspectos de reconocimiento e identidad".

Gay (2006) que lo conceptualiza como toda manera de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que percibe un trabajador a cambio de su prestación laboral.

Chiavenato (2007), conceptualiza la remuneración como: "La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización" (p. 283).

Basado en estas definiciones se concluye que el salario emocional es todo aquel tipo de beneficio que el trabajador obtiene, no necesariamente de manera tangible, a cambio de brindar un servicio a alguna institución.

> “El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral. Este tipo de retribución puede actuar como “factor motivador” de los empleados y así mejorar la opinión que los trabajadores tienen de la empresa. Por lo tanto, no se trata de recibir una mayor cantidad de dinero, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que una subida de sueldo.” (Asociación Española de la Calidad, 2011).

No obstante el salario emocional tambien es beneficioso para el empleador si no para su entorno, ya que le ayuda a mejorar su calidad de vida, estableciendo un buen clima laboral, aumenta el autoestima y satisfacción personal, lo que contribuye a un buen desarrollo profesional y así beneficiando la productividad de la empresa.

2.1.3.2 Remuneración:

De acuerdo con Chiavenato (2008), indica que es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo.

Según Urquijo (1997), la remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos

autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo, Pernaut, citado en Urquijo, la define económicamente como la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente.

Estas definiciones de remuneración, se centran en la recompensa que el empleado va a obtener por ejercer las obligaciones de sus empleos, no obstante, la segunda definición la plantea como una remuneración meramente económica, que se recibe de manera periódica, es importante analizar que la remuneración es el termino general que se utiliza para referirse a las recompensas o pagos que recibe un colaborador, pero cabe recalcar que cuando se habla de salarios, como se viene mencionando a lo largo de este documento, existen tipos de salarios que se pueden brindar a la fuerza trabajadora, como bien se menciona el salario emocional son incentivos no monetarios, volviendo a la primera definición, Chiavenato lo define como las diferentes formas de pago.

Hoy en día las organizaciones de excelencia conocen muy bien la forma correcta de retribuir a sus colaboradores; la forma en que lo hacen determina el talento humano que adquieren, la lealtad de sus trabajadores y la pasión y compromiso en las labores que desempeñan. (Manzo & Moncallo, 2004).

Haciendo una mención de lo anteriormente expuesto, es clave fundamental conocer sobre la diferencia de cada uno de estos términos, las empresas estas obligadas a conocer los diferentes tipos de remuneraciones que existen, para poder actuar conforme a lo que organización le beneficie.

2.1.4. Productividad

La productividad es una medición básica del desempeño de las economías, industrias, empresas y procesos. La productividad es el valor de los productos (bienes o servicios), dividido entre los valores de los recursos (salario, costo de equipo y similares) que se han usado como insumos (Krajewski, Ritman & Malhortra, 2008, p.13).

La productividad laboral se define como la producción por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos. (IPE, 2013).

Considerando estas dos definiciones se entiende como productividad: como una herramienta de medición del desempeño del empleado, tomando en cuenta las herramientas de trabajo que se asigne.

2.1.4.1. Tipo de remuneración

Se establecieron tres tipos de remuneración con el paso del tiempo: Monetaria, Psicológica y Espiritual. La remuneración monetaria es la más conocida y hace referencia a aquella retribución en moneda que se recibe por una labor realizada; generalmente se asume que ésta es de carácter obligatorio por legislación y la cantidad que se devengue determina la calidad del talento humano que puede adquirir la organización; en éste sentido, la remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Werther & Davis, 1999)

La remuneración psicológica pretende generar el bienestar íntegro del trabajador y está asociado con el ser aceptado y reconocido dentro de la organización y establece el nivel de lealtad del trabajador. Muchas organizaciones evitan el reconocimiento para no aumentar la soberbia de sus trabajadores sin saber que dentro de las necesidades del ser humano está el ser reconocido en su entorno, tanto social como laboral. (Fernández, 2003)

Hoy en día, se habla también de la remuneración espiritual la cual se vincula con la contribución que hace la organización para promover trabajadores que trasciendan y aumentan su nivel de vida en educación, profesionalización, calidad de vida, oportunidades de recreación y desenvolvimiento; para lograr crear una remuneración espiritual siempre es necesaria la cultura del bienestar, lo que a su vez requiere que los líderes de la organización entiendan que sus trabajadores son el principal capital. **(Flores & Rendón, 2016)**.

Profundizando y analizando más términos y elementos en base a la remuneración, se engloban tres tipos, los cuales hacen referencias a todo el aspecto económico que una persona puede llegar a recibir, por ejemplo un sueldo especifico, así mismo, se toma en cuenta el plan psicológico, el cual va a fortalecer de manera integral al individuo miembro de una empresa, y no solo va a fortalecerlo a él, si no va a fortalecer el cuerpo de una organización, y6a que este pretende que el individuo pueda reconocerse de manera completa en su plano laboral y entorno social y así logrando afianzar un compromiso estable con la empresa que labore, y por ultimo pero no menos importante existe el tipo de remuneración espiritual, este se enfoca en afectar positivamente a un nivel más global de la persona, les motiva y les invita a seguir preparándose o desarrollándose profesionalmente mejorando su calidad de vida .

2.1.4.2. Los Componentes de las remuneraciones.

En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la paga fija que el trabajador recibe de manera regular.

Varela (2006), identifica tres componentes de la remuneración total como: el primero la remuneración básica (salario), el segundo los incentivos salariales y el tercero las prestaciones sociales.

1. **La remuneración básica:** es el salario base que recibe el trabajador por su trabajo.

2. **Los incentivos salariales**: sirven para recompensar a los empleados por el buen desempeño en sus labores, a través de bonos, comisiones, participación en los resultados etc., estipulados por porcentajes de acuerdo al cumplimiento de metas durante un periodo establecido, son beneficios implementados por las empresas para motivar el personal y obtener buenos resultados.

3. **Las prestaciones sociales:** son un modo de mantener la fuerza laboral, ofrecidas por la organización en su función de satisfacer necesidades, las prestaciones sociales más comunes que ofrecen las empresas nicaragüenses son: la indemnización, vacaciones y el treceavo mes. (p. 164).

Todos los tipos de remuneración buscan mantener el bienestar del empleado, incluso se habla de las prestaciones que si bien en cierto no todas las empresas cuentan con estos beneficios es decir en algunas empresas no se goza del treceavo algunas empresas dan lo mínimo de vacaciones a sus empleados y no perciben aguinaldos

El sistema de recompensas (salarios, beneficios, promociones, etc.) constituye uno de los factores básicos que inducen al individuo a trabajar en beneficio de la organización. Por consiguiente este se aplica para reforzar las actividades humanas que (Chiavenato, 2002):

- Amplíen la conciencia, la responsabilidad del individuo y del grupo.
- Amplíen la interdependencia con terceros y con el sistema, o con la organización total.

- Ayuden a consolidar el control del sistema o la organización total incidiendo sobre su propio destino.

Este a su vez, cumple funciones primordiales ya que al aplicar un sistema de recompensas ayudan a que el colaborar tome conciencia y haya una mejor organización dentro de la misma.

2.1.4.3. Tipos De Beneficios.

Los planes de beneficios están destinados a auxiliar al empleado en tres áreas de su vida (Chiavenato, 2000):

- **En el ejercicio del cargo**: bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.
- **Fuera del cargo, pero dentro de la empresa**: descanso, refrigerios, restaurante, transporte, etc.
- **Fuera de la empresa, en la comunidad**: recreación, actividades comunitarias.

Los beneficios sociales pueden clasificarse:

En cuanto a sus exigencias.

Beneficios Legales: exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos.

- Prima Anual.
- Vacaciones.
- Pensión.
- Seguro de Accidente de Trabajo.

- Auxilio por Enfermedad.
- Subsidio Familiar.
- Salario por Maternidad.
- Horas Extras.
- Recargo por Trabajo Nocturno, etc.

Beneficios Voluntarios: concedidos por la liberalidad de la empresa, no son exigidos por la ley ni por negociación colectiva.

Bonificaciones.

- Seguro de Vida Colectivo.
- Restaurante.
- Transporte.
- Préstamos.
- Asistencia Medico-Hospitalaria, diferenciada mediante convenio.
- Complementación de la pensión, etc.

En cuanto a su naturaleza.

Planes Asistenciales: beneficios que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y previsión en caso de situaciones imprevistas o emergencias, que muchas veces están fuera de su control o de su voluntad.

- Asistencia Médico-Hospitalaria.
- Asistencia Odontológica.
- Asistencia Financiera Mediante Préstamos.

- Servicio Social.

- Complementación de la Pensión.

- Complementación de los salarios durante ausencia prolongadas por Enfermedad.

- Seguro de Vida Colectivo.

- Seguro de Accidentes Personales, etc.

Planes Recreativos: Servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental u ocio constructivo. Pueden extenderse a la familia del empleado.

- Asociación Recreativa o Club.
- Áreas de Descanso en los Intervalos de Trabajo.
- Música Ambiental.
- Actividades Deportivas.
- Paseos y excursiones Programas, etc.

Planes Supletorios: servicios y beneficios que buscan proporcionar al empleado ciertas facilidades, comodidades y utilidades para mejorar su calidad de Vida.

- Transporte o conducción del personal.

- Restaurante en el lugar de trabajo.

- Estacionamiento privado para los empleados.

- Horario móvil de trabajo.

- Cooperativa de productos alimenticios.

- Agencia bancaria en el lugar de trabajo, etc.

Aquí se presentan una serie de elementos o factores que identificar los beneficios por el tipo de cargo, o tipo de actividad que se realice, y así poder tener en cuenta que beneficios se pueden aplicar a los diferentes empleados de las diversas empresas.

2.1.4.4. Factores que determinan el nivel de remuneraciones:

Existen cuatro factores determinantes del nivel de remuneraciones (QualityConsultant, 2002)

a. Leyes que afectan a las compensaciones que se pagan, como la remuneración mínima vital, horas extras, gratificaciones, vacaciones, seguros, otros.

b. La actitud de los sindicatos de participar activamente en el proceso de decisión del valor relativo de los puestos de trabajo. Así como, la gerencia tiene que asegurar que sus métodos como el uso de la técnica de evaluación del puesto no se pierdan.

c. La necesidad de ser líder en materia de remuneraciones con el objetivo de mantener y atraer al personal más competente y productivo.

d. Establecer niveles de equidad. La equidad externa, en la cual la remuneración tendrá que compararse con las de otras organizaciones y la equidad interna al interior de la organización, igual remuneración para los trabajadores que cumplan la misma función en la organización. Para la equidad externa, es necesario contar con información de cuánto pagan las otras empresas por puestos (ocupaciones) comparables. Para facilitar el

acceso a este tipo de información, el MTPE genera estadísticas de sueldos y salarios por actividad económica, tamaño de empresa y grupos ocupacionales.

Habrán una serie de elementos que van a determinar el nivel de recompensa que recibe un empleado, el establecimiento por ejemplo de equidad será una medida por la cual una empresa podrá establecer que tipo o novel de recompensa devengara un colaborador por lo cual se cuenta con aranceles que pueden orientar a la empresa de acuerdo al puesto que desempeña el individuo en cuestión.

2.1.5. Factores Que Influyen En La Productividad

Además de la relación de cantidad producida por recursos utilizados, en la productividad entran a juego otros aspectos muy importantes como:

- Calidad: La calidad es la velocidad a la cual los bienes y servicios se producen especialmente por unidad de labor o trabajo.
- **Productividad = Salida/ Entradas**
- Entradas: Mano de Obra, Materia prima, Maquinaria, Energía, Capital.
- Salidas: Productos.
- Misma entrada, salida más grande
- Entrada más pequeña misma salida
- Incrementar salida disminuir entrada

- Incrementar salida más rápido que la entrada
- Disminuir la salida en forma menor que la entrada. (Guerrero, 2016).

Todos elementos se interconectan ya que con la ausencia de uno puede llegar afectar el desempeño del empleado y generar pérdidas a la empresa o productos de mala calidad.

2.1.5.1. Dimensiones Humanas

Numerosos autores han sugerido la relación e influencia que ejerce el factor humano en la productividad y el desempeño de las organizaciones, dicha influencia implica procesos psicológicos y psicosociales que son complejos de cuantificar (Robbins & Judge, 2009; Jones & Chung, 2006; Quijano, 2006; Parra, 1998).

2.1.5.2. Dimensión Psicológica

Referida a la persona con necesidades individuales que satisfacer, con un propósito, que involucra todos los procesos psicológicos que se dan en la interioridad del individuo, producto de su historia, sus necesidades y expectativas. Los procesos individuales tienen inherencia en el bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo y la vinculación a la organización y en su actitud hacia el aprendizaje y el cambio (Romero-Buj, 2010; Robbins & Judge, 2009; Quijano, 2006).

Entre los aspectos psicológicos los más significativos e importantes en el comportamiento de las personas en la organización se encuentran: autoeficacia, percepción de equidad, claridad del rol, conflicto del rol, sobrecarga de trabajo, instrumentalidad, conciencia de resultados,

conciencia de responsabilidad sobre los resultados, conciencia de significación del trabajo, percepción de apoyo social (Quijano, 2006).

La dimensión Psicologica es necesaria tomarla en cuenta ya que como hemos venido describiendo existen diferentes indicadores en el salario emocional que van influir en la productividad del empleado, en este caso la dimensión Psicologica hace referencia a todos los aspectos personales que percibe un individuo en el desarrollo de un trabajo dentro de una empresa; así mismo como se o percibe en ella y la ciencia que le genere mantenerse en la misma.

2.1.5.3. Dimensión Psicosocial

Referida a la actuación de las personas cuando se asocian con otros, para satisfacer necesidades comunes, involucra los procesos psicosociales que se dan en las personas, al interactuar entre ellas. Los procesos psicosociales tienen vinculación con el desempeño grupal o colectivo y el comportamiento humano en la organización, tales como el clima organizacional, el liderazgo y la cultura corporativa. Estos procesos tienen que ver con los fenómenos intragrupales que se producen dentro de los grupos de trabajo, así como los intergrupales, que se producen entre grupos. Ambos fenómenos afectan negativa o positivamente a la organización y por ende su desempeño (Romero-Buj, 2008; Robbins & Judge, 2009; Quijano, 2006).

Por otra parte la Dimisión Psicosocial va orientada a todas las relaciones interpersonales que el individuo desarrolla en su campo laboral,

tomado en cuenta los roles que éste desempeñe en la empresa e incluso los conflictos que pueden llegar a presentarse.

2.1.5.4. Factores Individuales:

- **Motivación**

La motivación se refiere a la energía y el esfuerzo puestos para satisfacer un deseo o meta. El empeño puesto en la consecución del objetivo dependerá de la intensidad y del tiempo en que se manifiesten las necesidades en los individuos (Robbins & Judge, 2009; Chiavenato, 2009).

- **Satisfacción laboral**

De acuerdo con Robbins y Judge (2009) y Locke (2004) la satisfacción laboral es un estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que vivimos al realizarlo.

- **Identificación, compromiso e implicación**

Diversos autores han señalado que la implicación en el trabajo, el compromiso organizacional y la identificación con la organización son conceptos psicológicos considerados como dimensiones de actitudes hacia el trabajo y tienen especial relevancia para la organización, ya que influyen en la conducta del individuo y en consecuencia afectan a la productividad y el desempeño de las organizaciones (Robbins & Judge, 2009; Guerrero & Puerto, 2007).

- **Competencias**

Venutolo (2009), establece que las competencias se desarrollan durante toda la vida profesional de las persona, son individuales, intransferibles e inimitables, por lo que son consideradas un recurso estratégico que hace flexibles y adaptables a las organizaciones.

Los factores individuales tiene estrecha relación con la dimensión Psicologica, ya que engloba todos aquellos elementos que se sitúan dentro de los factores intrínsecos que una persona desarrolla dentro de un ente corporativo, diversos autores exponen como elementos fundamentales que tiene que ver como la motivación del ser humano, y como este desarrolla tal motivación basándose en su satisfacción laboral, el compromiso que refleje con sus responsabilidades y a partir de ellas las capacidades y competencias que refleja.

2.1.5.5. Factores Grupales:

- **Cohesión**

La cohesión es un constructo multidimensional y dinámico, entendido como el conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer en grupo y es importante porque se ha descubierto que está relacionado con la productividad de los grupos y equipos de trabajo. Además, es un vehículo excelente para el proceso de toma de decisiones (Robbins & Judge, 2009).

- **Participación**

Peña y Hernández (2007), en un estudio realizado en 48 organizaciones pertenecientes al sector Financiero y de la Economía Social,

señalan que la participación de los trabajadores está relacionada con su intervención en la toma de decisiones, y los mecanismos de la organización para incorporar las percepciones y sugerencias, lo cual incrementa la satisfacción del personal y su productividad.

- **Conflicto**

El conflicto es visto como un proceso que se manifiesta cuando un individuo o un grupo perciben diferencias o divergencias entre su o sus intereses individuales o grupales y los intereses de otros individuos o grupos, relacionadas con las tareas o con las relaciones socio-afectivas (Robbins & Judge, 2009; De Dreu & Beersma, 2005).

De igual manera existen elementos que aluden a la manera en como el individuo crea sus relaciones interpersonales en el ambiente laboral, es decir todo aquello que requiere de un tipo de participación colectiva, ya sea la toma de decisiones, e incluso el intercambio de ideas, y poder buscar soluciones a conflictos.

2.1.5.6. Factores Organizacionales

- **Cultura organizacional**

Por cultura organizacional se entiende al conjunto de patrones de conductas adquiridas en la organización, que son características de sus miembros. Incluye los principios, políticas, procedimientos, valores, esquemas de autoridad y responsabilidad, actitud frente a los cambios tecnológicos, entre otras. Está conformada por rutinas, normas,

comportamientos y rituales que le da significado a la actuación de las personas en ese contexto organizacional (Álvarez, 2006)

- **Liderazgo**

El liderazgo en la organización es responsable de formular el futuro deseado y establecer las guías para lograrlo, definiendo el marco estratégico del cual se deriva la planificación, considerando las características del entorno, la actuación pasada de la organización y sus propósitos a futuro, inspirando e influyendo en los individuos y en los grupos, para alcanzar el éxito (Robbins & Judge, 2009).

- **Rotación de personal:**

Con la expresión “rotación de personal” se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Chiavenato, 2011).

- **Ausentismo:**

(Chiavenato, 2011) define que el ausentismo designa las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo.

- **Clima organizacional**

A este respecto, Guerrero y Puerto (2007) señalan que el clima organizacional es el conjunto de percepciones con relación a la política y

procedimientos, formales e informales, que caracteriza a la organización e influye en el comportamiento de las personas.

Como último factor se plantea el del tipo grupal, que está orientado a la manera en como un sujeto se apega a las diferentes norma y políticas de una empresa, lo que representa un desafío en ocasiones y otras veces fungen como oportunidades de desarrollo del individuo ya que permite desarrollar el sentido de pertenencia y así poder cumplir con las expectativas de la misma.

1. Carga de Trabajo:

Dependiendo del tipo de trabajo y el horario establecido. Según Pedroso (s/f), para determinar la carga de trabajo se determina aspectos físicos y mentales, por lo que ha mucha carga de trabajo existirá fatiga física: considerar la postura de trabajo y manipulación manual de cargas, fatigas mentales: Exigencias de la tarea: trabajo a turnos, horario de trabajo sin pausas y manipulación de explosivos, tiempo que se dispone para realizar la tarea: ritmo de trabajo y tiempo para la debida atención en el trabajo, condiciones físicas: iluminación, condiciones climáticas, factores sociales y de organización: tipo de trabajo, aislado o relación con clientes, factores personales: edad, sexo, salud, formación y otros : cultural o situación económica.

2.1.5.7. Teoría Del Capital Humano

Según Bernanke y Frank (2007, p. 425), esta teoría plantea que algunas ocupaciones se pagan mejor que otras porque exigen mayores cantidades de capital humano. Por ejemplo, un médico de medicina general podría convertirse en cirujano pero solo estudiando algunos años más; mientras que un fontanero tendría que hacer una inversión aún mayor en educación para convertirse en abogado. Estos autores conciben como capital humano: “La amalgama de factores como la educación, la formación, la experiencia, la inteligencia, la energía, el hábito de trabajo, la fiabilidad y la iniciativa que afecta al valor del producto marginal del trabajador”. Asimismo, a la Teoría del Capital humano la definen como: “La determinación de los salarios según la cual el salario de un trabajador es proporcional a su capital humano”.

Esta teoría plantea que de acuerdo al grado de formación se retribuirá un pago significativo, asimismo enfatiza en factores que contribuyen al desarrollo profesional del individuo.

2.2 MARCO REFERENCIAL

2.2.1. Antecedentes Internacionales

En los últimos años la globalización ha permitido que existiera mayor competitividad en las instituciones tanto privadas como públicas, es por ello que las personas que lideran estas organizaciones deben buscar mecanismos para enfrentarlas. (Peña, 2020).

En la actualidad las organizaciones han tenido un avance significativo debido a la demanda laboral que se presenta, por ello es de suma importancia identificar y conocer los diferentes escenarios que pueden llegar a impedir ya sea el avance hacia la productividad o el estancamiento de los empleadores, para ello se hace una revisión de la literatura, donde se puedan analizar diferentes situaciones en los diversos países del mundo, que están afectando tanto de manera positiva como negativa al desarrollo de una empresa o incluso del empleado.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), un aspecto importante del equilibrio entre lo laboral y lo personal es el número de horas que una persona trabaja. La evidencia sugiere que un horario de trabajo largo puede resultar perjudicial para la salud personal, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés. La proporción de empleados que trabajan 50 horas o más a la semana no es muy elevada en los países de la OCDE: cerca de 13%. Turquía es, por un gran margen, la nación con la proporción más alta de personas que trabajan muchas horas, con alrededor del 39%, seguida por México (28%) e Israel con más de una sexta parte de sus empleados. En términos de género, el porcentaje de hombres empleados que trabajan en un horario muy extendido en los países

de la OCDE es del 17%, en comparación con el 8% en el caso de las mujeres.

Si bien el salario emocional representa un aparte importante en la ejecución de diferentes tareas profesionales según este estudio, algo que ha influido en el desequilibrio de la vida laboral y personal es el horario que se estipula al empleado en países como Turquía, México e Israel, de igual manera se presentan índices elevados de trabajos con horarios extensos en hombres que en mujeres, esto a su vez podría presentar un desgaste físico en los empleados afectando su rendimiento, y así por consecuente afectando la productividad, generando pérdidas de tipo humanas o materiales.

En el caso de Soleri (2015), realiza un estudio sobre el salario emocional y como este afecta el equilibrio de la vida personal y profesional en tres centro universitarios de España, concluyendo que los trabajadores eran conscientes de los principios básicos de la política del salario emocional, teniendo claro que estas políticas solo se implementan en empresas que se preocupan por sus trabajadores, de igual manera que se debe conciliar “estos beneficios sociales a las necesidades de los trabajadores y finalmente que estas medidas tienen un efecto positivo en la gestión del tiempo o la economía, pero sobre todo en la salud de los empleados”.

Por otra parte, en España se tiene un conocimiento acerca del salario emocional, y que representan estos en la comunidad laboral, no obstante,

consideran que se deben conciliar siempre tales beneficios ya que estos sirven de motivadores a largo plazo, donde se puede hacer una mejor gestión del tiempo, contrariamente a lo que arrojo el estudio anterior, y así mismo mejorar la salud mental de sus trabajadores.

Gómez, Rojas, Morales y Pérez (2017) en su estudio proponen la implementación del salario emocional como una estrategia para mejorar el bienestar laboral en una empresa de seguridad en Colombia, así como parte como una solución a fin de evitar los índices de rotación y reducir algunos factores de insatisfacción laboral que se han identificado. Concluyeron que los trabajadores aparte de su salario requieren de otro tipo de satisfacciones que permitan mejorar labores en un ambiente más agradable.

Se refleja que la implementación de alguna política que conlleve salarios emocionales en Colombia según el estudio realizado, refuerza de manera positiva el desempeño, ya que no solo el beneficio monetario e importante para ellos, si no su ambiente laboral también cuenta como facto motivador.

Asimismo, Rodríguez (2015) citado por Campos (2020), en su estudio referente al salario emocional como eje concluyente en la presencia de un mejor clima organizacional en el jardín infantil “Trinidad Galán”, en Colombia. En dicho estudio se obtuvo como resultado que los docentes y los trabajadores administrativos, fortalecieron su sentido de pertenencia como trabajador de la Institución sin tener que realizar una mayor inversión económica.

El salario emocional fortalece la confianza de los trabajadores, porque gracias a ellos cada uno logra desarrollar un sentido de pertenencia, ya que los reconocimientos pueden motivar de manera significativa al mismo.

Igualmente Pullupaxi (2014 citado por Campos (2020), en el estudio sobre el salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN Cía. Ltda. Ecuador, presentando el salario emocional desde cuatro enfoques diferentes: i) La retribución estándar, ii) La retribución por beneficios sociales, iii) Retribución de conciliación y iv) La retribución emocional; determinando que el salario emocional tiene relación con el desempeño laboral del trabajador, siendo el enfoque de retribución estándar el de mayor incidencia, siendo este compuesto por “los beneficios de: capacitaciones, reconocimientos, préstamos y anticipos, agasajos y festejos que la organización provee a sus trabajadores”.

Una vez más podemos ver la efectividad que presenta la influencia del salario emocional en los trabajadores así mismo:

Domínguez (2013) citado por Campos (2020), realiza un estudio sobre los incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral, realizado en los restaurantes de la Casa Museo de la zona 3 de la ciudad y departamento de Quezaltenango, del país de Guatemala. El estudio describe la complejidad de la motivación del comportamiento de los seres humanos. La investigación fue del tipo descriptiva y concluye que “no existen incentivos no monetarios, a pesar de

que existe cierto grado de motivación, que se relaciona a factores propios del ser humano, tales como las relaciones interpersonales, auto estima, auto desarrollo, familia, y ruta profesional"

Por el contrario, en Guatemala, el estudio arrojo interesantes datos, ya que rechaza la hipótesis de que la los salarios emocionales tienen influencia en el desempeño laboral, describe que no existen factores que se relacionen directamente con el autoestima, relaciones interpersonales, familia o autodesarrollo profesional, es decir que los empleados de esta restaurantes ven más importante el tipo de remuneración monetaria, lo que podría estar relacionado con el tipo de empleo que desempeñan.

Rodríguez (2018) estudia la relación del salario emocional y los niveles de efectividad en el personal que conforman la Municipalidad Distrital "Veintiséis de Octubre Año 2018" ubicado en la provincia de Juliaca del departamento de Puno. El estudio siguió la metodología de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 235 trabajadores, y la muestra fue de 107 (se utilizó la fórmula finita), y entre las técnicas de recolección de datos se utilizó una encuesta a los trabajadores de la municipalidad y una entrevista a la subdirectora del área de Recursos Humanos. Llegó a la conclusión de que "la correlación entre el salario emocional y la efectividad es significativa, aunque es muy baja como para aceptar la hipótesis de que el salario emocional contribuye en forma

significativa en la efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre".

En este estudio, se llega a la conclusión de que si hay una relación entre el salario emocional y la efectividad de su personal, pero en pequeña medida, por lo cual la hipótesis es rechazada, y se concluye que en realidad no existe relación de este facto (emocional) con el rendimiento efectivo de los empleados.

En el trabajo de investigación de Terán (2017), citado por Campos (2020), realizó una revisión de la literatura sobre la motivación en los trabajadores de una organización. Ante ello, indica que la "motivación eficaz de los trabajadores es una inquietud constante de los administradores de cualquier organización". Asimismo, indica que la teoría de Herzberg propone dos categorías de factores: i) los motivadores y ii) los de higiene. De estos, la motivación es considerada el factor de más relevancia. Además, indica que las mayorías de empresas dedican su tiempo a "crear estrategias sobre sus negocios, de ventas, de crecimiento, de marketing, financieras y de fidelización de sus clientes, pero 18 en pocas ocasiones crean estrategias de compensación para sus empleados y de fidelización para los mismos".

Según esta revisión, basada en la teoría de Herzberg, se encontró estudios que relevan que el factor que más se considera por los administradores de una organización es motivar a sus empleados, pero en hechos, se arrojan resultados que no favorecen esta premisa, ya que las empresas prefieren invertir en mejorar la misma haciendo campañas de

marketing, creando estrategias para crecer en el mercado laboral, sin embargo, en poco porcentaje de organizaciones se ven políticas que incentiven a sus empleados.

La tesis realizada en Ecuador para obtener el título de psicólogo industrial “El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S” (Carrillo, J.; 2016). El objetivo principal de esta investigación fue identificar la influencia que tiene el Salario emocional sobre la producción de los trabajadores de la empresa Comercializadora P.S. Este estudio tipo descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 12 trabajadores con un rango de edad de 32 a 53 años, asimismo el diseño de la investigación fue no experimental de tipo relacional debido a que se relaciona las dos variables de investigación. Para poder recolectar los datos del estudio se realizó un cuestionario y un formulario, el primero consistió en medir el salario emocional, el cual consta de 20 preguntas basadas en los siguientes factores: Retribución estándar, retribución por beneficios sociales, retribución de conciliación y retribución emocional. Por otro lado, la segunda variable fue evaluada a través de un formulario, el cual tiene como finalidad determinar el nivel de productividad en la empresa 12 Comercializadora P.S, consiste en 7 ítems, los cuales deben ser completados por la muestra de estudio.

Los resultados comprobaron la hipótesis de la investigación, el cual fue que el Salario emocional influye en la productividad de los trabajadores de la empresa Comercializadora P.S, esto quiere decir a mayor Salario

emocional, mayor productividad. Las conclusiones obtenidas fueron que si la empresa aplica estrategias que incrementen la mejora continua y posición competitiva de los trabajadores, el resultado será el cumplimiento de las metas en la empresa, además se evidencio que las dos variables de estudio se relacionan directamente una con la otra.

El estudio planteado por carrillo, evidencia la correlación que existe entre el salario emocional y la productividad laboral, tomando en cuenta que se extrajeron diversos elementos, la empresa emplea un plan de incentivos que motiva a sus trabajadores a cumplir con las metas de la empresa, es importante reconocer que estas dos variables pueden afectar una a la otra, si la empresa cuenta con un plan que verdaderamente se preocupe por el empleado, ya que los horarios extensos quizás no son bien compensados con retribuciones estándar.

El artículo que lleva como título "Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa" desarrollada en Colombia en la revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socio-ecológica (Rubio, G & Varón, A, 2018), tuvo como objetivo analizar el valor que representa el salario emocional como practica de responsabilidad social empresarial interna en los modelos de gobernanza del sector cooperativo para ello proponen características del salario emocional como lo son los horarios flexibles, las labores remotas, el tiempo para temas personales, plan de

carrera, capacitaciones, lugares de relajación, eventos de bienestar y actividades de voluntariado, lo cual generará un efecto de complacencia.

Esto sustenta que uno de los factores que más enfatizan os trabajadores a la hora de negociar es el tiempo, ya que las horas extensas de trabajo, no les permiten poderse encargar de asuntos familiares, lo que puede generar estrés y que este en riego la salud mental de los mismo, así mismo otro factor que es importante rescatar son las capacitaciones ya que eleva el autoestima al empleado, la adquision de nuevos conocimientos motiva a desempeñar de manera óptima y a la aspiraciones de crecer profesionalmente.

El ultimo antecedente se titula “El salario emocional y el mejoramiento de la productividad”, elaborado por Suarez (2016) y el cual concluye que la productividad está ligada al sentido de pertenencia, es decir de la afectividad que se sienta sobre aquello que se realiza, y además afirma que la relación productividad y salario emocional, se establece en un sentido integrado, y que a modo aplicativo debe ser en como un proceso de reingeniería en la empresa, y que converja en los procesos de esta, a través de permanente monitoreo y seguimiento a los planes ya establecidos, para que guarden siempre relación con la motivación emocional de las personas.

Finalizando con la revisión de estudios, Suarez afirma que el salario emocional mejora el rendimiento de los empleados, este está ligado de manera intrínseca en los mismos, ya que desempeñar y terminar algo estipulado genera gran satisfacción y motivación a cumplir mayores retos,

por ello es importante que se aplique de manera sistemática y permanente, con monitoreo y prevalencia en la empresa que lo aplique.

En conclusión, en varios países del mundo, se hace énfasis en la importancia de los salarios emocionales, y como estos influencian de manera positiva el rendimiento en los empleados, no obstante, en algunos casos, esto tiene poca relevancia, ya que para algunos gremios en diferentes países, suele ser más importante el incentivo monetario. A grandes rasgos se puede decir que los salarios emocionales y la productividad laboral están estrechamente relacionadas, y que se afectan entre sí, es decir que la productividad puede tener como remuneración un salario emocional, y que los salarios emocionales van a motivar a los empleados a realizar de manera más eficaz su trabajo, mejora su rendimiento.

2.3 MARCO CONTEXTUAL

2.3.1. Antecedentes Históricos

Los requisitos para ingresar a cualquiera de los cuerpos de profesionales contables no sólo se hallan por debajo de la práctica internacionalmente aceptable, sino que también están por debajo de las normas regionales. El único requisito para postular como miembro de cualquiera de los dos colegios es el de haber concluido la educación académica pertinente: el grado de educación secundaria para el Colegio de Peritos Mercantiles y el grado de licenciatura en contabilidad para el COHPUCP. Ningún colegio exige que sus miembros aprueben un examen profesional o que tengan un número mínimo de años de experiencia profesional. Como resultado, personas que se desempeñan como contadores podrían no tener la capacidad técnica, las destrezas profesionales o el conocimiento de temas éticos para realizar auditorías de una calidad aceptable o para certificar adecuadamente las declaraciones de impuestos.

Una de las debilidades que se perciben de los diferentes colegios de los profesionales contables y mercantiles, es que no se exigen requisitos difíciles de cumplir, es decir, el único requisito es que estén graduados de su nivel académico requerido, asimismo no se cuenta con exámenes diagnostico que puedan medir la capacidad del profesional lo que sería una desventaja ya que se puede dar el caso que no cuenten con las experiencias necesarias o habilidades que se necesitan para ejercer dicha profesión, e incluso puede quitarle credibilidad a la institución.

La posibilidad de que una persona con no otra calificación que un diploma de escuela secundaria realice auditorías independientes de estados financieros plantea una seria preocupación referida a la calidad de estas auditorías. La auditoría es un proceso relativamente complejo que requiere un amplio conocimiento de las normas de información financiera y de auditoría, una comprensión plena del proceso contable, la capacidad de analizar la actividad de una empresa y los correspondientes riesgos operacionales y financieros, y la habilidad para tener acceso a, e interactuar con los ejecutivos del empresas. Las Normas Internacionales de Educación para Contadores Profesionales (NIE) emitidas por la IFAC en octubre del 2003 han codificado los requisitos mínimos de educación para los contadores en ejercicio.

Debido a que no existen requisitos que puedan garantizar el ejercicio de todas las competencias requeridas, surgió la preocupación y las NIE emitidas por la IFAC en el año 2003 decidieron codificar los requisitos de educación mínima para los empleados que ya ejercían

Si bien los cuerpos profesionales no recopilan ninguna información acerca del mercado para las auditorías y los servicios relacionados en Honduras, los indicadores señalan que el mercado de auditorías es pequeño, y se limita mayormente al sector financiero, a unos cuantos grupos empresariales locales y a las subsidiarias de grupos extranjeros. Las grandes empresas y las instituciones financieras tienden a ser auditadas por filiales locales de las redes de firmas de auditoría internacionales (las así

llamadas 4-Grandes). Los grandes prestatarios empresariales, las empresas que participan en las licitaciones del gobierno y las PYME generalmente usan los servicios de los peritos contables. Mantener un sistema acreditado de calificación y registro de auditores es intensivo en recursos (en tanto incluye la creación de mecanismos para establecer estándares profesionales, el desarrollo profesional continuo, la verificación de la calidad, etc.), y requiere significativos costos fijos. Dado su pequeño mercado de auditoría, Honduras podría no estar en condiciones de lograr las requeridas economías de escala para sostener tal sistema por su cuenta. Por dicha razón y con miras a armonizar el entorno normativo dentro del área de DR-CAFTA, la Junta Técnica de Normas de Contabilidad y Auditoría y los colegios profesionales deben buscar acuerdos de cooperación con otros países centroamericanos.

Otra de las necesidades que se mencionan es la falta de antecedentes y de información acerca del desempeño de los profesionales de la contaduría, así mismo, se indica que el mercado de auditorías es pequeño, y por lo general ese trabajo es desarrollado por filiales locales con auditorias internacionales .DE igual formase considera que es una licenciatura que es poco remunerada en relación a las diferentes competencias que desarrollan.

2.3.1.2. Uno de los principales problemas que encaran los Colegios es su seria falta de recursos.

Con respecto a los peritos mercantiles, las cuotas anuales al Colegio llegan a HNL 60039, equivalentes a US$ 30. Incluido el timbre fiscal, que

representa unos 20% de los ingresos, el presupuesto del colegio es de US$ 300 000 anuales, de los cuales una significativa porción es absorbida por el seguro de desempleo de sus miembros. Con tan solo 1 200 miembros, es razonable inferir que el presupuesto del COHPUCP es por lo menos tan limitado como el del Colegio. Con presupuestos limitados, los Colegios no pueden desarrollar las necesarias actividades de investigación y de capacitación, ni mantener una infraestructura de calidad adecuada. Por ejemplo, sus sedes se encuentran en condiciones deficientes y ninguno de ellos tiene una biblioteca.

Otra problemática que se señalo es que cuentan con escaso apoyo económico, lo que limita el desarrollo del mismo, ya que no cuentan con espacios de desarrollo tipo investigativo, por ello es inexistentes estudios referentes a este gremio.

2.3.1.3. Ninguno de los Colegios exige el cumplimiento de las normas de auditoría o de ética entre los profesionales.

Ambos Colegios tienen un cuerpo responsable de los asuntos disciplinarios (Tribunal de Honor), incluyendo la recepción de reclamos y acusaciones hechas contra sus miembros y la mediación en disputas. Los cuerpos disciplinarios no tienen autoridad para sancionar por su cuenta; sin embargo, pueden recomendar que las Juntas de Directores de los respectivos Colegios apliquen sanciones en su nombre. Las sanciones no se hacen públicas. En la práctica, estos cuerpos no han sido efectivos en hacer cumplir las normas de auditoría o éticas.

Siendo un contexto de varios años, se menciona que ningún colegio exigía el cumplimiento de las normas de auditoria de ética entre los profesionales, hoy en día el COHPUCH cuenta con una página web donde se trasparenta todos los beneficios que tiene el colegio, se facilitan contactos, información

Los esfuerzos iniciales por formar un gremio profesional de los contadores a nivel universitario se remontan a la Asociación de Egresados de la Carrera de Contaduría Pública, compuesto por 15 licenciados(as) de la primera promoción de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) en el año 1971.

Con la aprobación de la ley orgánica contenida en el decreto 19-93 del 16 de marzo de 1993, publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 14 de mayo de 1973, el Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) obtuvo la personería jurídica.

Colegio hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP). El COHPUCP fue fundado en 1993 y tienen unos 1,200 miembros. Pertenece a la AIC pero no a la IFAC, ante quien recientemente se ha solicitado su inscripción. Es de lejos la menos influyente de las dos asociaciones. Los graduados universitarios con un grado de licenciados en Contaduría Pública y Finanzas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras o de universidades extranjeras aprobadas, pueden afiliarse al COHPUCP, actualmente el ultimo colegiado en fue el 3688 tomando en cuenta que de esos existen fallecidos, en mora y números que fueron

cancelados Debido a su creación relativamente reciente, la mayoría de los miembros del COHPUCP son también miembros del Colegio de Peritos Mercantiles.

La primera Junta Directiva estuvo liderada por el Lic. Reynaldo Rodríguez. En los 27 años de existencia, el COHPCUP ha tenido 7 presidentes (ver Galería de Presidentes) entre el que destaca el ex ministro de la Secretaria de Finanzas, el Lic. William Chong Wong (QDG).

En 1997 se crea el Capitulo Norte, teniendo en cuenta el crecimiento de la profesión y las exigencias del mercado laboral en la zona más productiva del país. Actualmente, la Junta Directiva está precedida por el MSc. Carlos Alberto Pérez Zelaya, jefe de la carrera de Contaduría Pública en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras del Valle de Sula. (UNAH-VS).

El COHPUCP está formado por profesionales egresados de la carrera de Contaduría Pública de las siguientes instituciones de enseñanza superior: Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), Universidad Tecnológica de Honduras (UTH) y Universidad Metropolitana de Honduras. También agrupa a los licenciados(as) titulados en universidades extranjeras con título reconocido por la UNAH, según lo contempla la ley respectiva.

Actualmente, el COHPUCP está liderado por el PhD. Miguel Ángel Domínguez Aguilar, jefe de la carrera de Contaduría Pública en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras- Ciudad Universitaria, quien

tomó posesión de su cargo el 31 de mayo de 2019.

Reconocemos que nos queda un amplio camino por delante, lleno de desafíos, así como de oportunidades para engrandecer la profesión. Forma parte de tu colegio y ayúdanos a fortalecer el ejercicio de la profesión contable. (COHPUCP, 2022).

2.3.1.4. Fines Del Colegio

- Regular el ejercicio de los profesionales universitarios en Contaduría Pública en toda la República.
- Proteger y defender la libertad del ejercicio y los derechos profesionales de los miembros del Colegio.
- Vigilar y sancionar la conducta de sus agremiados en el ejercicio de profesión.
- Impulsar y estimular la superación cultural de los agremiados con el objeto de enaltecer la profesión de la carrera de Contaduría Pública y que esta cumpla con la función social que le corresponda.
- Promover la constante comunicación entre sus afiliados y las universidades e instituciones de enseñanza superior, con el objeto de alcanzar una mutua cooperación en aspectos técnicos, administrativos y académicos.
- Colaborar con el esta y con la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, en el cumplimiento de sus funciones públicas en lo que pudiere serle atinente.

- Participar en el estudio y resolución de los problemas nacionales.
- Fomentar la solidaridad y ayuda mutua entre los colegiados.
- Promover las relaciones entre los agremiados y organismos similares a nivel internacional para fomentar el intercambio de conocimientos en forma permanente especialmente a nivel centroamericano.
- Cualesquiera otras actividades en beneficio de la profesión y de los colegios (COHPUCP, 2022).

2.3.1.4. Marco referencial hondureño

Con el fin de contextualizar a nuestro país y la fuerza laboral en cuanto a la variable de remuneración y salario emocional, se encontró los siguientes datos:

Hay una mayor violación de los derechos humanos en materia laboral en 2007 con relación a 2003, por parte de los empresarios de las maquilas, sin que el Estado haya intervenido para exigir el cumplimiento de los mismos.

En la maquila, el empleo es inestable. Los datos del estudio plasman una parte de la realidad que las organizaciones de promoción de derechos humanos han denunciado constantemente: las empresas cierran, cambian de nombre, suspenden contratos de trabajo y hacen despidos masivos de obreros(as); aduciendo reestructuración de personal, pero con la intención, en muchos casos, de trasladarse a Centro de Derechos de Mujeres Coalición Hondureña de Acción Ciudadana 58 otro parque industrial o país. Esta

situación ha afectado a 74.300 personas; de éstas, 50.000 eran mujeres, muchas madres de familia.

Las obreras trabajan jornadas extensas, intensivas y bajo presión. La jornada laboral de 8 horas es otro derecho precarizado; actualmente, el 99% labora de 9 a 12 horas diarias, elevándose desde 2003 en 29 puntos porcentuales. Además, ese mismo porcentaje, el 99% de las trabajadoras, devenga menos de lo que la Ley estipula, si se hace la comparación entre jornada laboral y el salario. A esto se suma el estrés de la jornada por las altas metas de producción, que alcanzan hasta las 4.800 operaciones diarias.

El porcentaje de violación de derechos en las nueve variables estudiadas aumentó con relación al año 2004. Una vez más se evidencia la presencia de maltrato físico.

La discriminación de género en el acceso al empleo se elevó en 11%. Mientras que los demás derechos relacionados con la maternidad, como la estabilidad, salud, lactancia y el pago y el goce de licencia se precarizaron en menor medida. (Centro de Derechos de Mujeres, 2009).

Contrastando estos datos con las diferentes investigaciones revisadas anteriormente en el apartado denominado Marco referencial, en nuestro país la empresa manufacturera, suele explotar al empleado, un factor que se repetía en algunos estudios es el horario de trabajo extendido, en esta ocasión se visualizan estadísticas alarmantes de poca remuneración, donde la teoría de la equidad no tiene peso, ya que algunas mujeres según

menciona el artículo, gana menos de lo que la ley estipula, así mismo, se da una constante de violaciones de derechos humanos, lo que se apega al cima laboral que no es tomado en cuenta, de tal manera que si se hace un análisis a partir de estos datos, se encuentra nula la existencia de factores motivacionales en la dinámica laboral de las maquilas, no existen políticas que protejan la integridad del empleado, asimismo el pago económico es bajo, por lo que tampoco por derecho les corresponde se respeta en este tipo de instituciones como maquilas.

CAPÍTULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Enfoque de Investigación

El estudio “Salario Emocional y la Productividad laboral en los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) en el año 2022” se conducirá bajo un enfoque cuantitativo, (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014).

3.1.2 Alcance de la Investigación

Se realizara con un alcance **“Descriptivo”**, busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o Población. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño seleccionado para llevar a cabo la Investigación será **“No Experimental”**, estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de

variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

"Investigación Transeccional o transversal", su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1 Delimitación de la Población

Sampieri nos dice que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

Nuestra Población serían los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) hasta la fecha serian **3,688.**

3.3.2 Tamaño de la Muestra

Partiendo del universo que es de 3,688 los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) se tomó una muestra de 348 afiliados para el análisis de dicho estudio**.**

3. Calculo de la Muestra

ugr Universidad de Granada

CÁLCULO DEL TAMAÑO ÓPTIMO DE UNA MUESTRA

(Para la estimación de proporciones, bajo el supuesto de que p=q=50%)

MARGEN DE ERROR MÁXIMO ADMITIDO	5.0%
TAMAÑO DE LA POBLACIÓN	3,688
Tamaño para un nivel de confianza del 95%	348
Tamaño para un nivel de confianza del 97%	418
Tamaño para un nivel de confianza del 99%	564

Para sacar el cálculo

de la muestra recurrimos a un programa de cálculo. Donde a continuación se refleja:

3.3.4 Tipo de Muestreo

Para el desarrollo de nuestra investigación se utilizara el muestreo "**Probabilístico"**, el **"Muestreo aleatorio simple",** todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Instrumento De Investigación

La presente investigación se realizó a través del Cuestionario para agremiados el cual tiene por objeto conocer los salarios emocionales y la rotación laboral en las áreas de trabajo de los Profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), a formato virtual a través de la herramienta virtual Google Forms, dicho cuestionario es un instrumento psicométrico utilizada para medir las actitudes y comportamientos en diferentes contextos sociales, organizativos y

empresariales. Con este instrumento se logró medir los salarios emocionales y la rotación laboral en las áreas de trabajo de los Profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), de esta manera se obtienen datos de acuerdo y el desacuerdo de una determinada población sobre una opinión. En los resultados se refleja los diferentes salarios emocionales que perciben los agremiados. Este instrumento mide 21 dimensiones, las cuales se describen de la siguiente manera:

> Datos generales, clima organizacional, motivación, remuneración, productividad, índices de rotación, satisfacción laboral, desarrollo persona, reclutamiento de personal y opinión.

3.4.2 Validez y Confiabilidad del Instrumento

La validez y la confiabilidad del instrumento se realizaron a través de la revisión de expertos, para verificar la calidad del contenido en base al conocimiento del dicho experto, una vez formulado el instrumento que se utilizara en esta investigación.

3.6 VARIABLES Y SU OPERALIZACION

Variable independiente:

Salario Emocional

Definición conceptual

González (2017) lo define como “Una retribución subjetiva que percibe el trabajador. Involucra aspectos de reconocimiento e identidad”.

Indicadores

Beneficios: A diferencia de los incentivos los beneficios sociales son para todos los colaboradores sin importar su desempeño, en ello existen los legales (vacaciones, primas, aguinaldos, pensiones, etc.) y extralegales (fiesta de fin de año, actividades recreativas, días de campo, flexibilidad de horario, permiso de maternidad, etc.). (Torres-Flórez citado por Espinoza, A. & Moctezuma, J, 2020).

Reconocimientos: Chiavenato (2009), manifiesta que: Los colaboradores siempre están a la espera de que se les distinga y se le premie por sus labores realizadas. Para ellos es un mérito positivo que conlleva a perfeccionarse en sus labores, así como se encuentren satisfechos con lo que realizan, por tal motivo la gestión del capital humano se interesa en dar remuneraciones y salarios que muestren el reconocimiento por las labores que realizan en el ámbito de sus funciones. (p.30).

Aumento: Al pasar de los años el salario pierde poder adquisitivo, por ello es que las empresas realizan un aumento anual salarial a quienes perciban el salario mínimo para que el trabajador mantenga su capacidad de compra de bienes o servicios. Sin embargo, la empresa no está obligada

a realizar el aumento a quienes perciban más del salario mínimo (Torres-Flórez citado por Espinoza, A. & Moctezuma, J, 2020).

Capacitación: De acuerdo con los autores Parra-Penagos y Rodríguez-Fonseca (2015), afirman que la capacitación es una estrategia que las organizaciones deben tomar de manera sistemática para crear un desarrollo y sostenimiento de la empresa a través de los conocimientos del empleado.

Variables dependientes

REMUNERACIÓN

Chiavenato (2008), indica que es el proceso que incluye todas las formas de pago o recompensas que se entregan a los trabajadores y que se derivan de su empleo.

Salario mensual: La organización debe aplicar un método salarial que le permita establecer matemáticamente el valor del dinero, además de analizar variables como puesto de trabajo, el costo de vida en la región y la competitividad del sector. (Torres-Flórez citado por Espinoza, A. & Moctezuma, J, 2020).

Horas de trabajo: Cuando la compañíá implementa nuevos horarios, le permite al empleado dar una opinión de cómo mejorar su productividad, esto también le permite unir sus espacios familiares o de ocio con la mejora en sus horarios de trabajo (Buqueras y Cagigas, 2017)

PRODUCTIVIDAD

Es una medición básica del desempeño de las economías, industrias, empresas y procesos. La productividad es el valor de los productos (bienes o servicios), dividido entre los valores de los recursos (salario, costo de equipo y similares) que se han usado como insumos (Krajewski, Ritman & Malhortra, 2008, p.13).

Rotación de personal: Con la expresión “rotación de personal” se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Chiavenato, 2011).

Ausentismo: (Chiavenato, 2011) define que el ausentismo designa las faltas o ausencias de los empleados en el trabajo. En un sentido más amplio, es la suma de los periodos en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, retardo o algún otro motivo.

Clima laboral: Guerrero y Puerto (2007) señalan que el clima organizacional es el conjunto de percepciones con relación a la política y procedimientos, formales e informales, que caracteriza a la organización e influye en el comportamiento de las personas.

Liderazgo: El liderazgo en la organización es responsable de formular el futuro deseado y establecer las guías para lograrlo, definiendo el marco estratégico del cual se deriva la planificación, considerando las características del entorno, la actuación pasada de la organización y sus

propósitos a futuro, inspirando e influyendo en los individuos y en los grupos, para alcanzar el éxito (Robbins & Judge, 2009).

Carga de Trabajo: Dependiendo del tipo de trabajo y el horario establecido. Según Pedroso (s/f), para determinar la carga de trabajo se determina aspectos físicos y mentales, por lo que ha mucha carga de trabajo existirá fatiga física: considerar la postura de trabajo y manipulación manual de cargas, fatigas mentales: Exigencias de la tarea: trabajo a turnos, horario de trabajo sin pausas y manipulación de explosivos, tiempo que se dispone para realizar la tarea: ritmo de trabajo y tiempo para la debida atención en el trabajo, condiciones físicas: iluminación, condiciones climáticas, factores sociales y de organización: tipo de trabajo, aislado o relación con clientes, factores personales: edad, sexo, salud, formación y otros : cultural o situación económica.

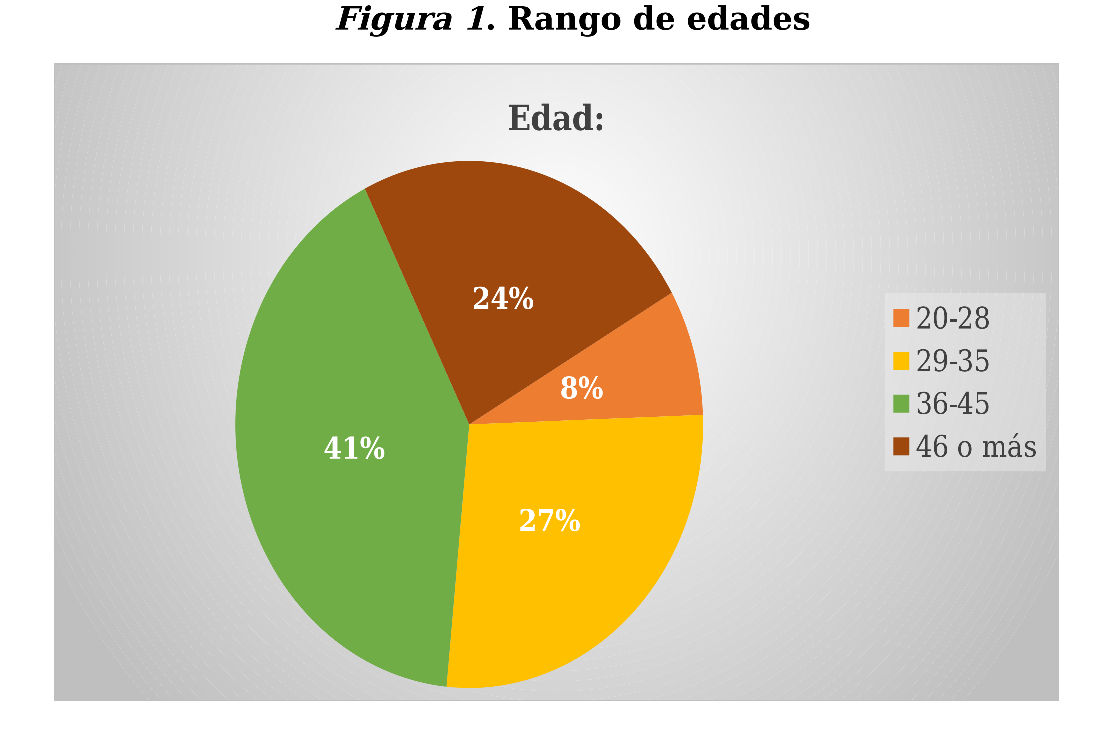
3.7 ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se utilizará Google Forms y Excel para la tabulación de resultados.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

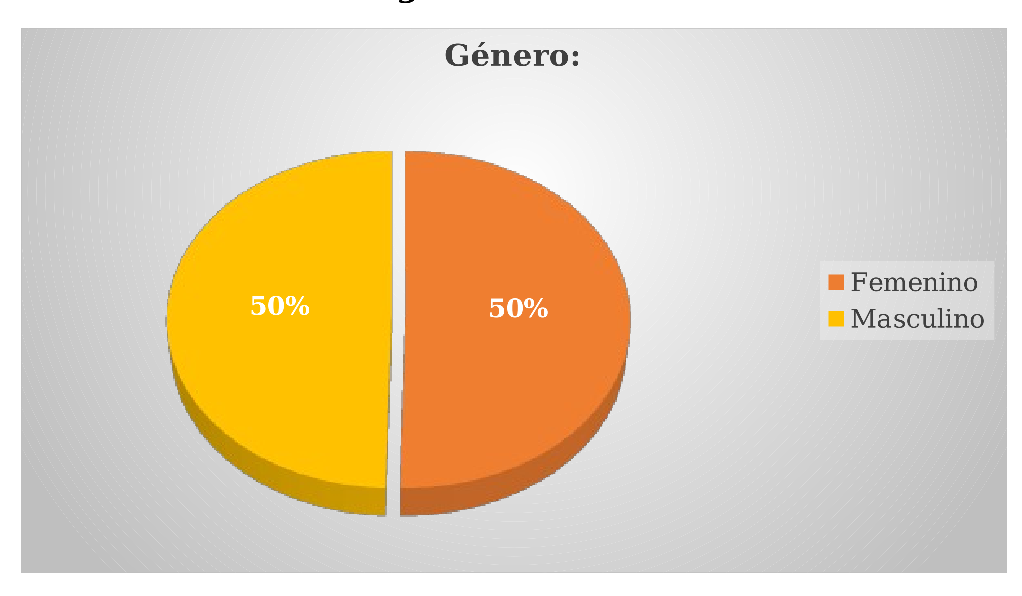
ITEM: DATOS GENERALES

***Figura 1.* Rango de edades**



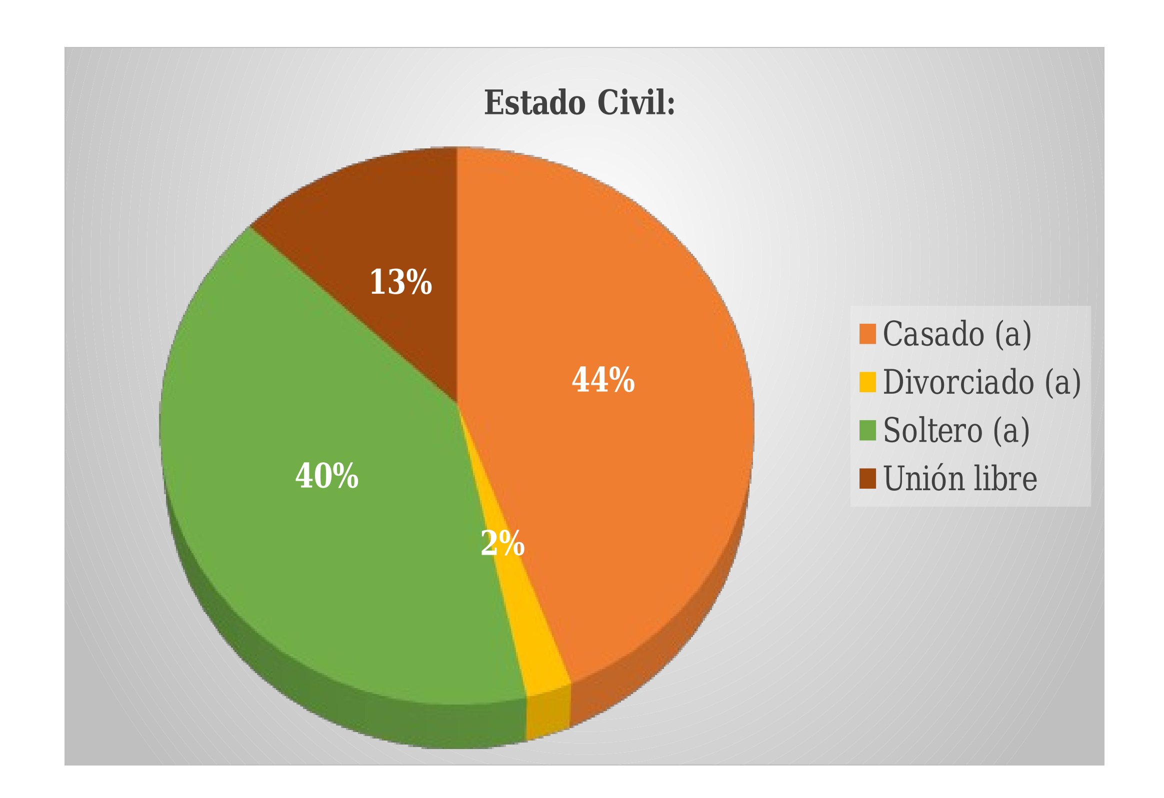
La población encuestada fue de 129 profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), de los cuales 10 encuestados se encuentran en las edades de 20-28 años representado en un 8%, 35 encuestado corresponden a las edades de 29-35 años representado en un 27%, 53 de los encuestados comprenden las edades de 36-45 años mismo que representa el 41% y 31 encuestados representan las edades de 46 o más representando el 24%.

***Figura 2.* Genero**



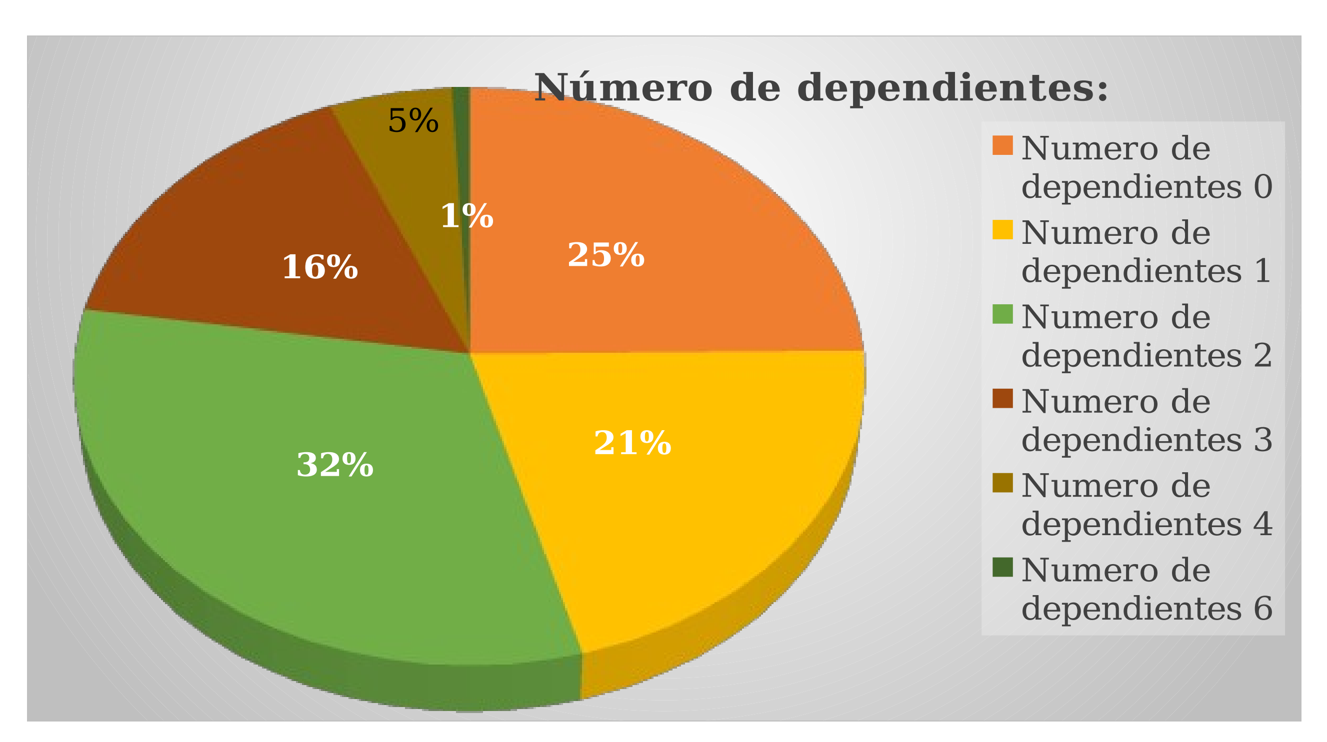
Los 129 encuestados se ven representados en cuanto a género de manera equitativa ya que no existe diferencia significativa entre hombres y mujeres que participaron, donde se ve representado un 50% femenino y 50% masculino siendo una persona la diferencia mínima entre ambos grupos.

***Figura 3.* Estado civil representado**



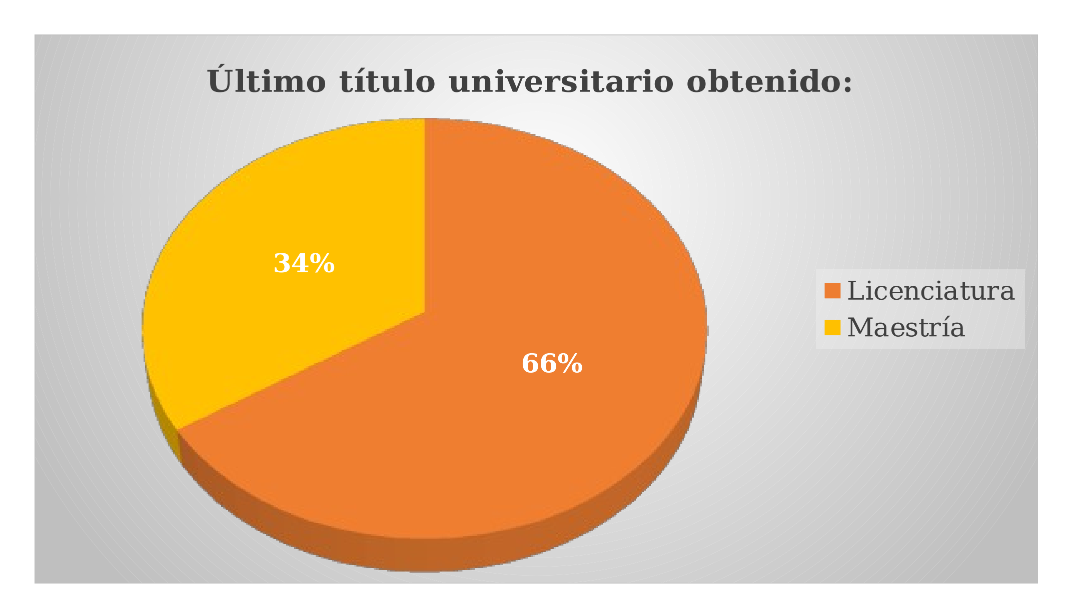
De los 129 encuestados, 57 personas son casado (a) representando el 44%, siguiendo 57 personas soltero (a) mismo que representa el 40%, 17 personas se encuentran en unión libre representa el 13% y 3 personas son divorciado (a) representa el 3%.

***Figura 4*. Personas dependientes**



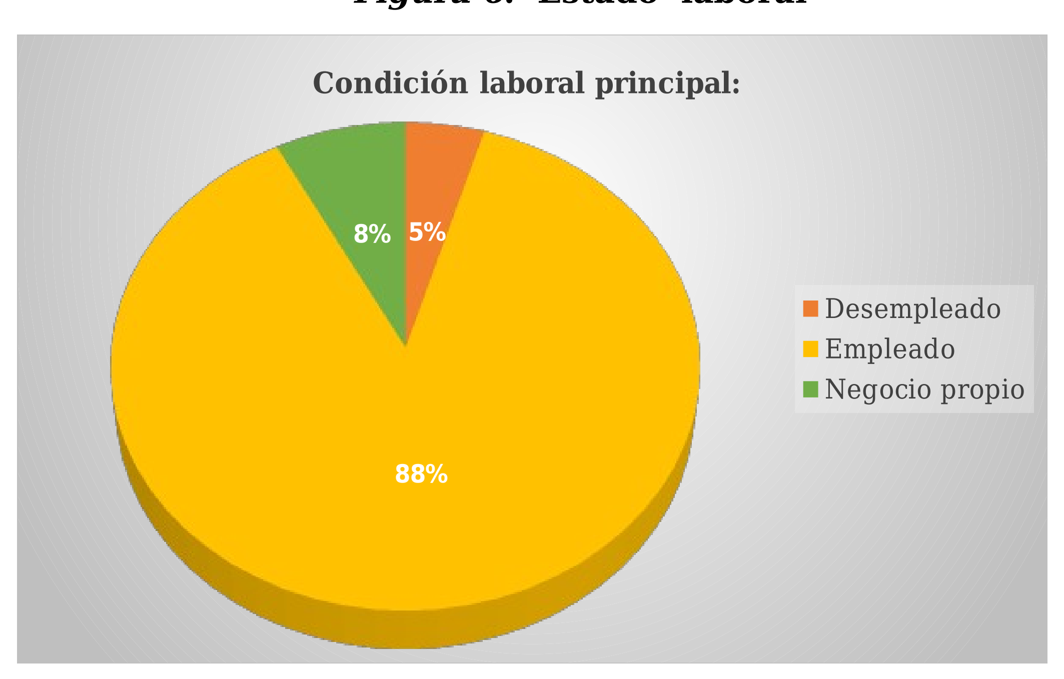
De los resultados obtenidos del número de personas dependientes de cada uno de los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), 32 personas respondieron que 0 personas dependen de ellos correspondiente al 25%, 27 respondieron que de ellos depende 1 persona que corresponde al 21%, 41 respondieron que de ellos dependen 2 personas que corresponde el 32%, 21 encuestados respondieron que dependen 3 personas corresponde el 16%, 7 encuestados afirmaron que 4 personas dependen que corresponde el 5%, 1 persona encuestada respondió que depende 6 personas corresponde el 1%.

***Figura 5.* Estudios**



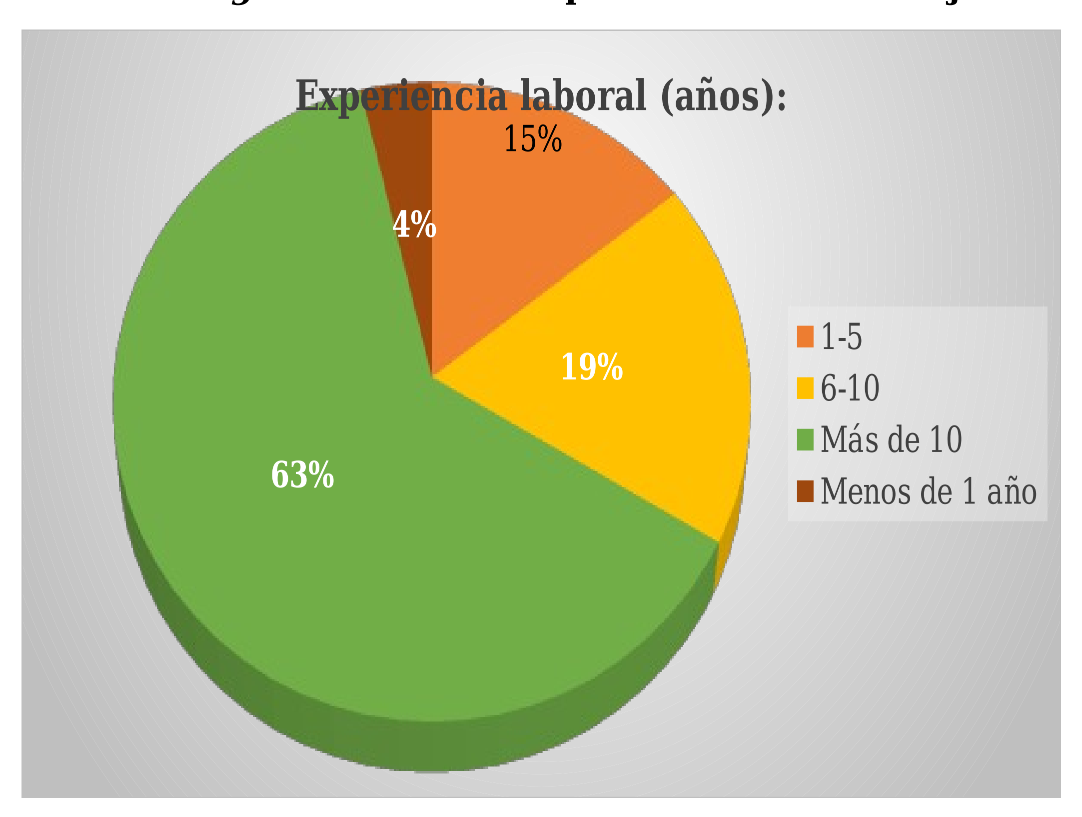
La representación gráfica nos muestra que 85 personas encuestadas se encuentran en el grado de licenciatura de lo cual corresponde un 66% y 44 personas encuestadas se encuentran en el grado de maestría que corresponde un 34%.

Figura 6. **Estado laboral**



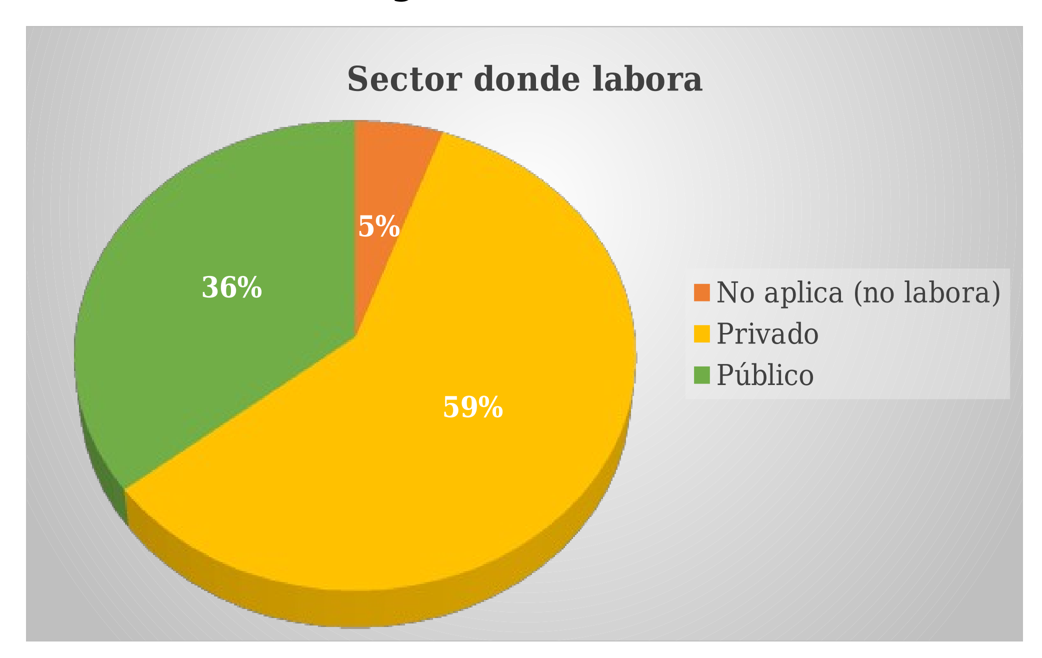
En cuanto a la condición de laboral principal de los encuestados que comprende un número total de 129 personas, el 87% trabajan que corresponde a 113 encuestados, un 8% poseen negocio propio que corresponde 10 encuestados y un 5% se encuentra desempleado correspondiente a 6 encuestado.

***Figura 7*. Años de Experiencia en el trabajo**



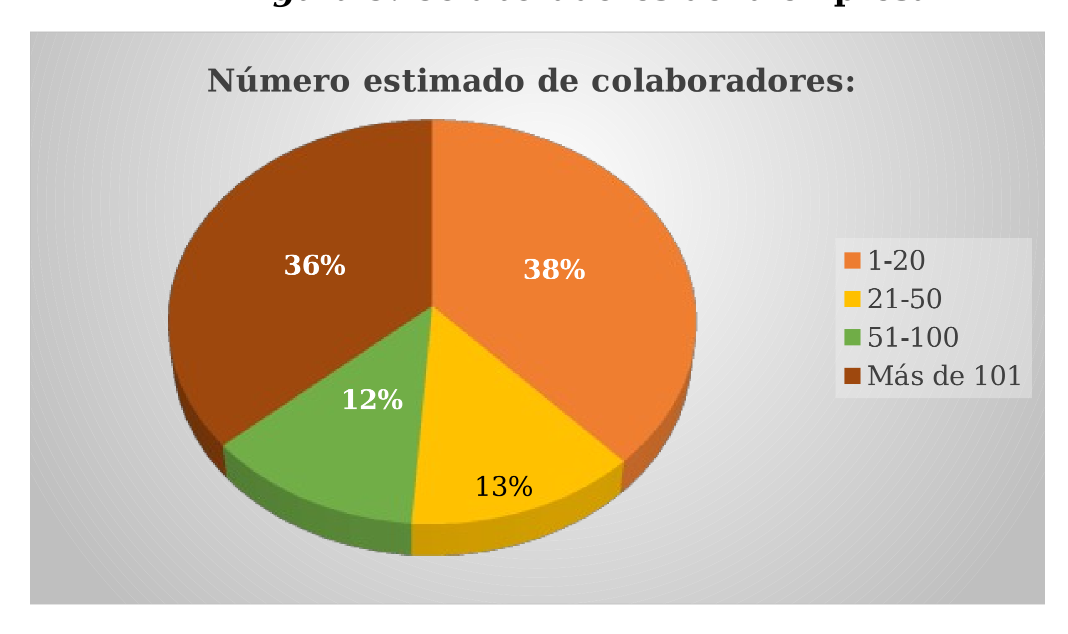
Conforme al grafico descrito anteriormente podemos observar que en la experiencia laboral que 19 encuestados pertenecen en el rango de 1-5 años que corresponde el 15%, 24 personas pertenecen al rango de 6-10 años que corresponde el 18%, 81 personas encuestadas pertenecen al rango de más de 10 años corresponde al 63%, 5 personas corresponden al rango de menos de 1 año que corresponde al 4%

***Figura 8.* Sector laboral**



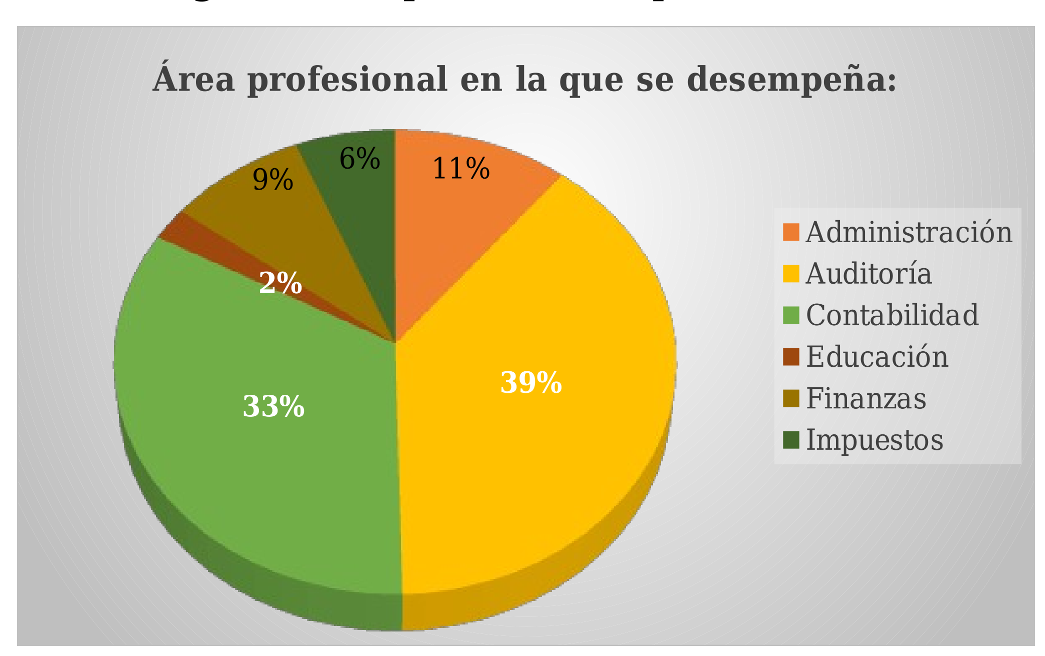
En el sector donde labora observamos un 59% corresponde al sector privado siendo un total de 76 personas encuestadas, 36% pertenecen al sector público corresponde 46 personas y un 5% siendo 7 personas de las cuales se encuentra no laboran.

***Figura 9.* Colaboradores de la empresa**



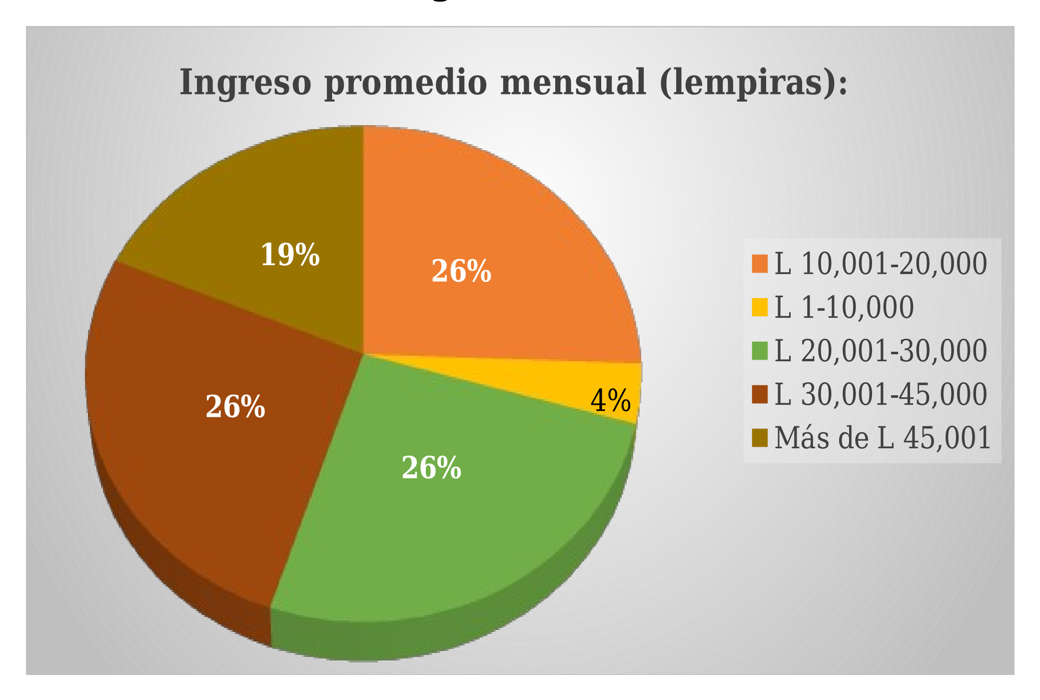
De los 129 agremiados la estimación de 1-20 colaborados representa el 38%, de 21-50 colaboradores representa el 13%, de 51-100 colaboradores representa el 12% y de más de 101 colaboradores representa el 37%.

***Figura 10*. Departamentos profesionales**



En el área profesional se encuentra que 14 encuestados se desempeñan en la Administración correspondiente al 11%, 50 encuestados se desempeñan en el área de Auditoria corresponde el 39%, 43 encuestado en el área de Contabilidad correspondiente al 33%, 3 encuestados en el área Educativa corresponde el 2%, 11 encuestados en el área de Finanzas corresponde el 9% y 8 encuestado en el área de Impuestos que corresponde el 8 %.

Figura 11. **Salarios**



En cuanto al Ingreso promedio representa que el 4% devenga un salario de L 1-10,000 que correspondiente a 5 encuestado, un 25% devengan un salario de L 10,001-20,000 correspondiente a 33 encuestados, el 26% devenga un salario de L 20,001-30,000 correspondiente a 33 encuestados, 26% devenga un salario de L 30,001-45,000 corresponde a 34 encuestados y 19% devenga un salario de más de L 45,001 corresponde a 24 encuestados.

Opinión General:

En cuanto a los datos demográficos representados de los sujetos encuestados, en primer lugar se visualiza que edades comprendidas entre 36-45 años de edad, es el rango más representativo en la muestra con un 41% lo que quiere decir que el adulto maduro representa a la mayoría de los encuestados, así mismo edades de 29-35 años y mayores de 45 años,

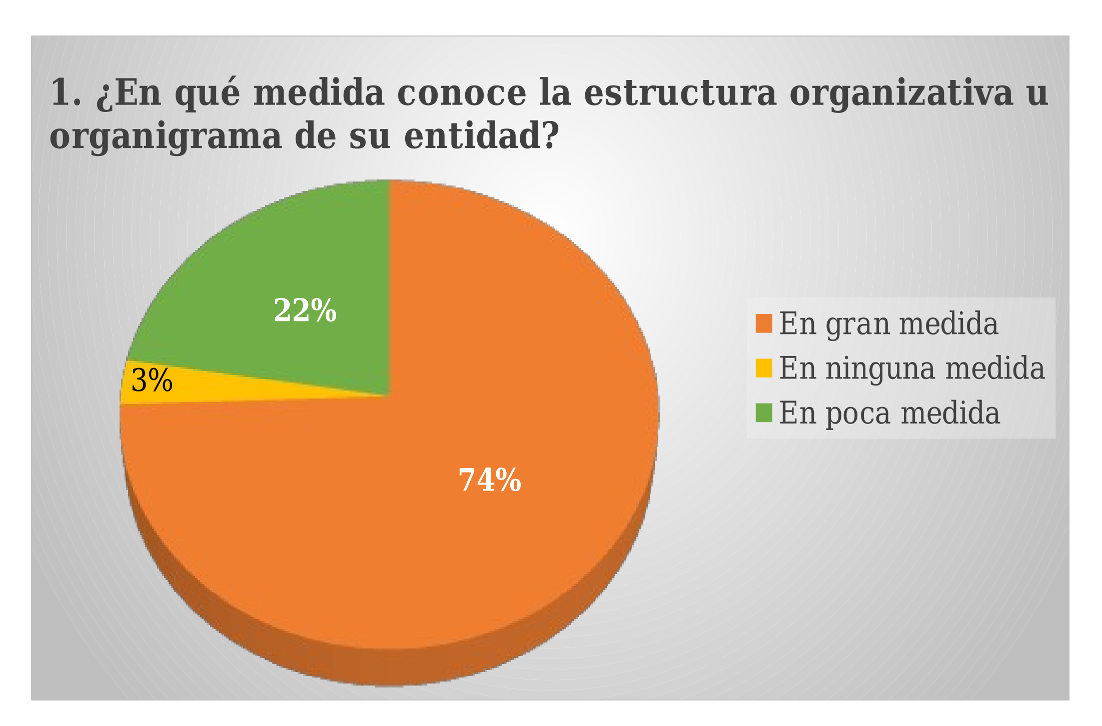
comparten porcentajes similares siendo el adulto joven el menor porcentaje, de igual manera, en cuanto a los géneros representados, se encuentra distribuidas de manera equitativa, dividiéndose en porcentajes similares entre mujeres y hombres, así mismo, la mayoría de los encuestados se encuentran casados, de igual manera, con una diferencia mínima el porcentaje de solteros, por otra parte, un 13% de personas en unión libre, y con un porcentaje de 3% personas divorciadas, dado que el estado civil, la edad y el género puede influir en la motivación de una persona, es de importancia aclarar la información recabada, por ello, la misma arroja que la mayoría de los encuestados, no tienen personas que dependen de ellos, como el máximo porcentaje representativo, no obstante, tambien se evidencia que hay cierto número de encuestados que señalan que tienen entre 1 a 2 personas de los cuales se hacen cargo, de manera que en el ámbito laboral/ profesional se refleja que el último título que poseen es en la categoría de licenciaturas siendo un 66% de los participantes y un 34% poseen una maestría, lo cual demuestra que solo un pequeño porcentaje tiene la oportunidad de crecer profesionalmente para la obtención de mejores oportunidades, lo que contrastaría con el porcentaje que labora actualmente el cual cubre a casi toda la población participante, cabe recalcar que un 8% posee su negocio propio y un 5% se encuentra desempleada. Es importante tomar en cuenta la experiencia laboral adquirida de cada uno, según este estudio, más de la mitad de los encuestados posee más de 10 años de experiencia, y el resto con

experiencias de más de 6 años y un pequeño porcentaje de menos de un año de experiencia, trabajando la mayoría en el sector privado, con un numero de colaboradores mayores a 100 y menores de 20 colaboradores compartiendo porcentajes similares y un pequeño porcentaje de 21 a más de 80 colaboradores, en áreas de auditoria, contaduría y administrativas donde más se desempeñan, ganando un sueldo mensual mayor de LPS 10,000 hasta LPS 45,000, en segundo lugar, sujetos que ganan alrededor de LPS 45,000 o más y un minino porcentaje que gana el sueldo base. En resumen, la mayoría de la población encuestada de la muestra refleja estabilidad en varios aspectos de sus vidas, ya que se encuentran dentro del estándar ya que la mayoría se encuentran casados, cuentan con estabilidad laboral y económica, con edades propicias para desarrollarse de manera satisfactoria debido a la experiencia laboral que reflejan.

SALARIOS EMOCIONALES

***Ítem.* CLIMA ORGANIZACIONAL**

***Figura 12.* Estructura**



En cuanto a la estructura organizativa u organigrama de la entidad, un 74% conoce en gran medida la estructura, un 23% en ninguna medida y un 3% en poca medida.

Opinión: La mayoría de los agremiados conoce en gran medida la estructura organizacional de la institución en la cual laboran, lo que podría ser consecuencia de la experiencia laboral que manejan, en otros casos, otro porcentaje lo conoce de manera superficial, enfocándose mayormente en el desarrollo de sus funciones laborales, y un pequeño porcentaje no la conoce, lo que podría interpretarse por los encuestados que se encuentran desempleados.

Figura 13. **Comunicación**

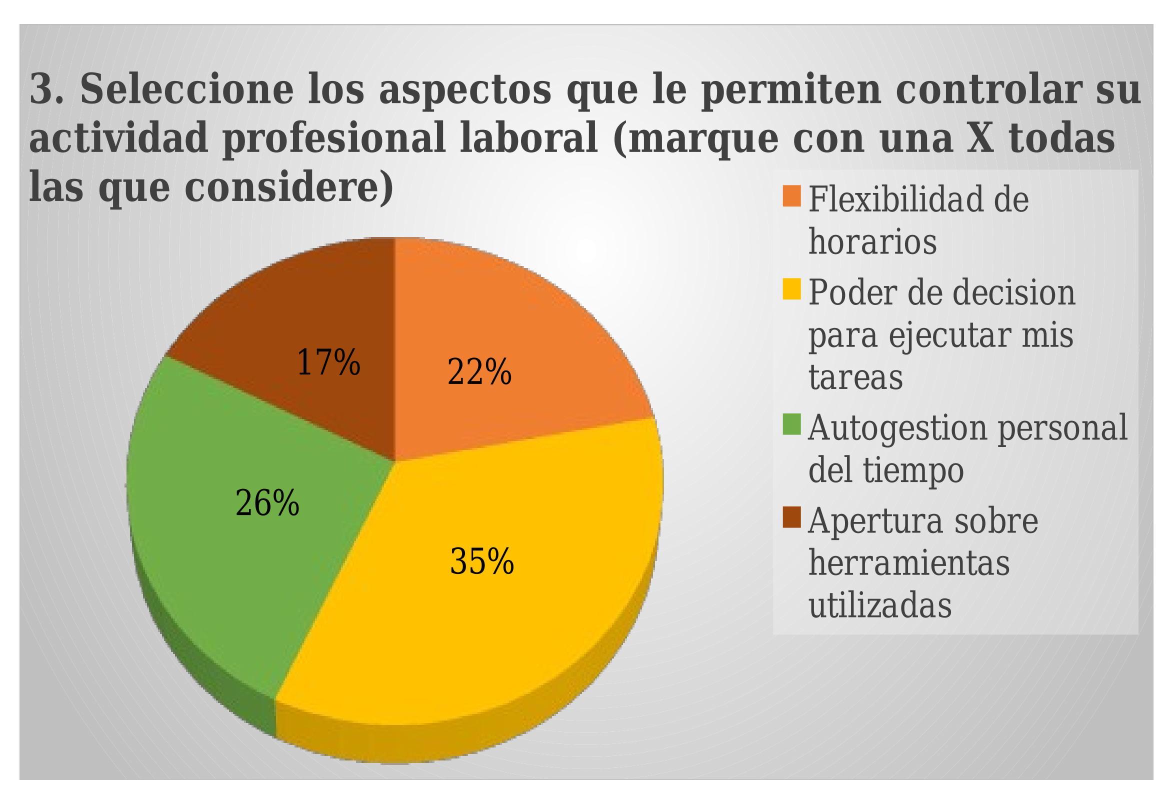


En cuanto a la comunicación que se utiliza frecuentemente en su organización de los 129 encuestados, selecciono que la comunicaciones de Jefe inmediato a colaborador representa un 29%, de colaborador a mandos intermedios o altos representa un 10%, colaboradores en el mismo nivel representa un 10%, comunicados oficiales representa el 17%, correos electrónicos un 17% y llamada telefónica y / o mensaje de texto representa un 17%.

Opinión: La comunicación que más se refleja según los resultados arrojados, la del jefe inmediato y colaborador es la más representativa, lo que indicaría que existe mayor confianza en el subalterno, por otra parte otro tipo de comunicaciones que se utilizan más, es de manera más directa como por ejemplo los correos electrónicos personales, llamadas telefónicas y comunicados oficiales, lo que depende de la política de la empresa, y por

último la comunicación menos frecuente es la de colaboradores intermedios/ altos y colaboradores en el mismo nivel, este fenómeno se da debido a las diferentes relaciones interpersonales y el clima laboral que se desarrolla en los puestos de trabajo.

Figura 14. **Autonomía**

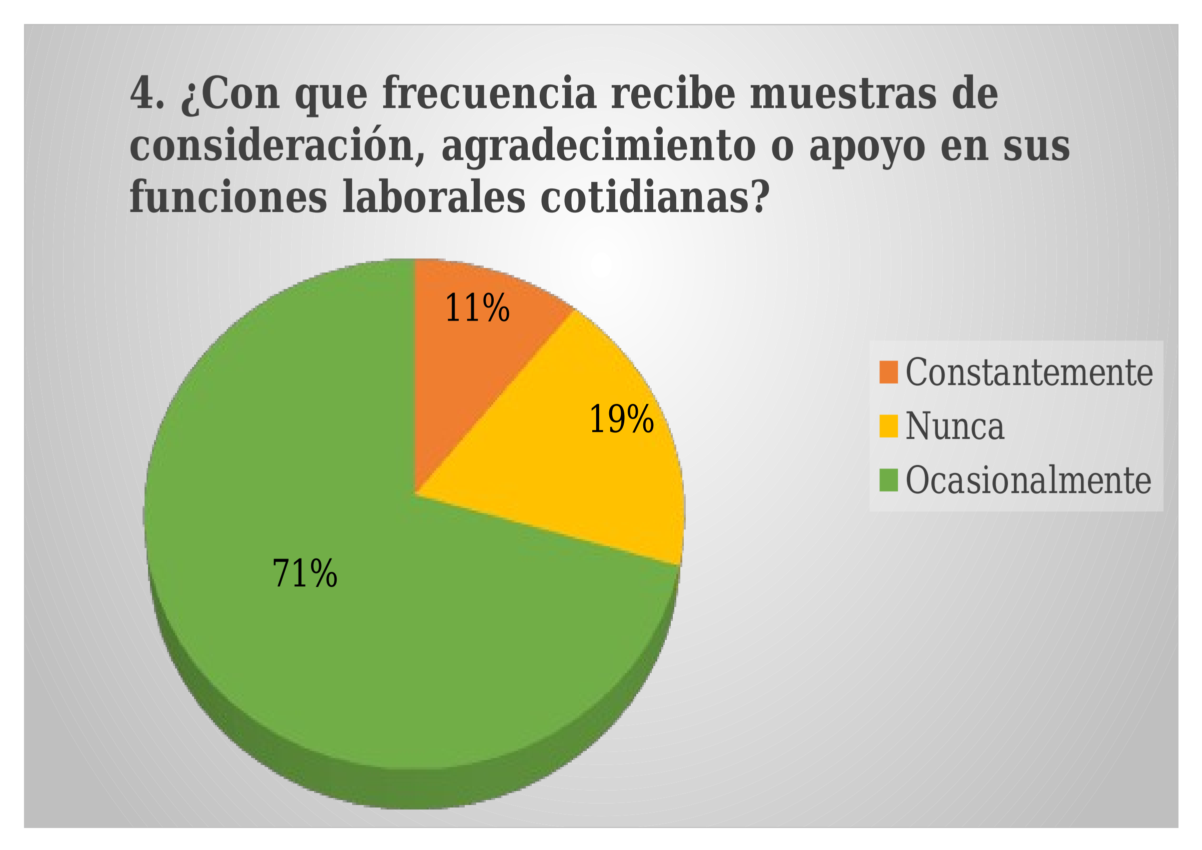


En cuanto a la autonomía los aspectos que permiten controlar su actividad profesional laboral un 35% manifestó poder de decisión para ejecutar las tareas, 22% flexibilidad de horarios, 26% autogestión personal del tiempo y un 17% apertura sobre herramientas utilizadas.

Opinión: En cuanto a la autonomía del empleado, los sujetos consideran que el poder de decisión para la ejecución de sus tareas en la empresa posee mayor relevancia que quizás los insumos materiales que le

brinda la misma, lo que les permite tener mayor confianza para auto gestionar su tiempo que va de la mano con la flexibilidad de horarios qué ofrece la empresa lo que permite el crecimiento del empleado de manera satisfactoria.

Figura 15. **Agradecimiento**

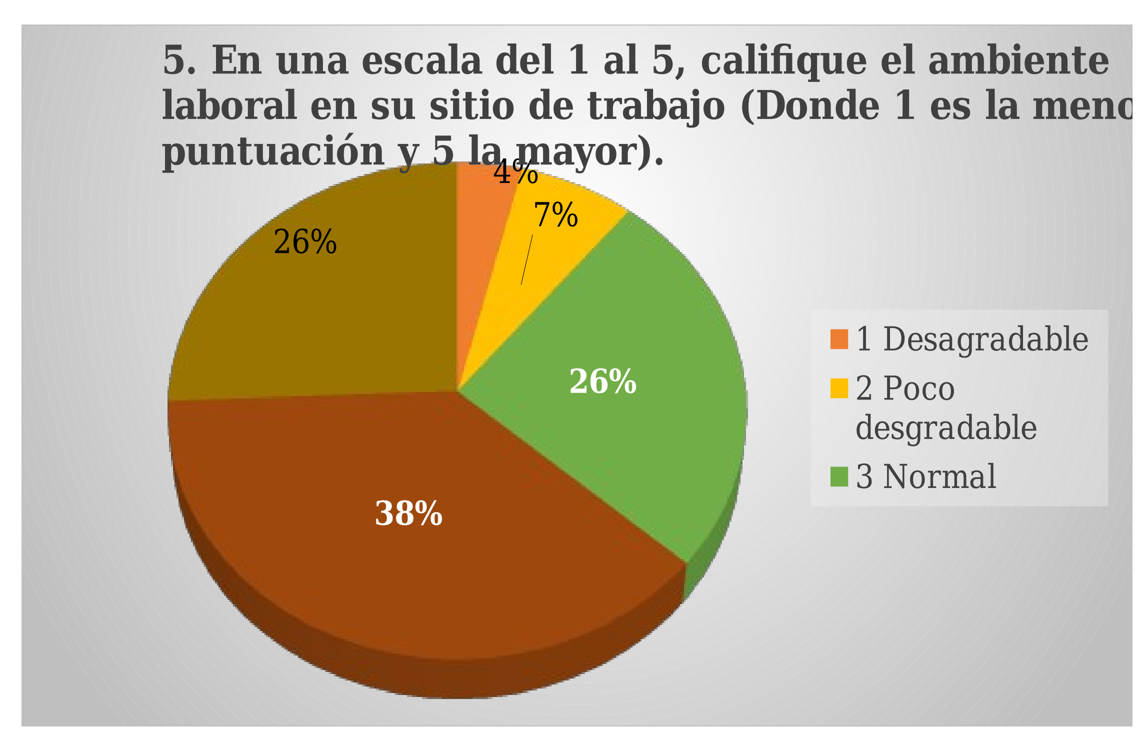


Agradecimiento, en la frecuencia que recibe muestras de consideración, agradecimiento o apoyo en las funciones diarias el 70% manifestó que ocasionalmente, 19% nunca y un 11% constantemente.

Opinión: En referente al aspecto de reconocimiento al empleado, la mayoría reflejo que es de manera ocasional que reciben algún tipo de elogio o gratitud por el trabajo realizado, de igual manera casi la cuarta parte de los encuestados indico que nunca han recibido ningún tipo de

reconocimiento en el mismo y un porcentaje mínimo señala que son apoyados constantemente en sus labores diarias en el trabajo, lo que se interpreta que la mayoría de los empleados no son incentivados para mejorar su desempeño o inclusive su clima laboral.

Figura 16. **Ambiente**



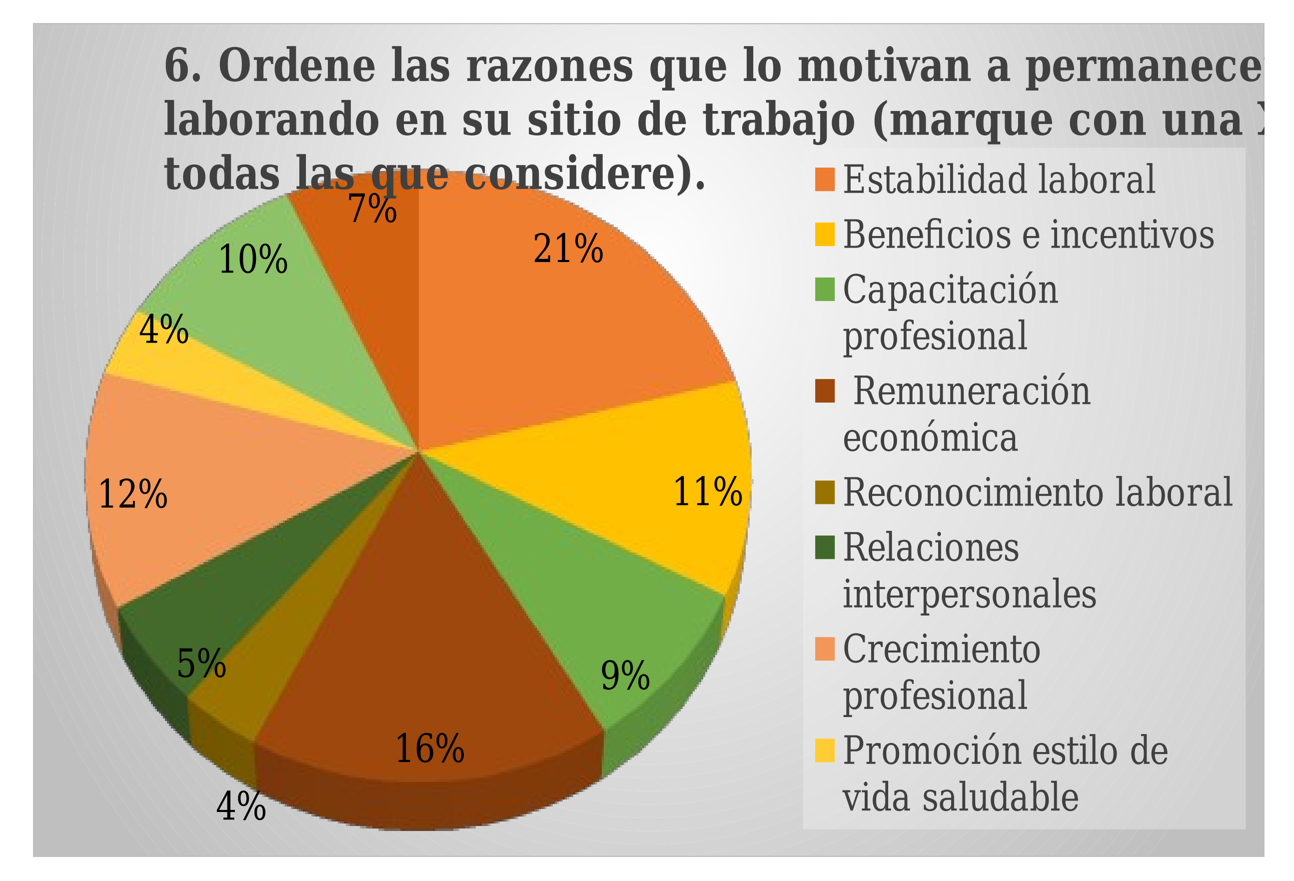
En el ambiente laboral en el lugar de trabajo donde 1 es menor puntuación y 5 la mayor, el 4% considero que era desagradable, 7% considero una puntuación de 25% manifestó una puntuación de 38% considero una puntuación de 4 y un 26% considero que era agradable.

Opinión: El ambiente laboral, donde se desempeñan la mayoría de los sujetos participantes, lo consideran entre poco agradable y agradable e incluso normal, lo que quiere decir que no existe incomodidad en cuanto a su lugar de trabajo, siendo un porcentaje bien mínimo que lo consideran desagradable, lo que refleja que poseen buenas relaciones interpersonales,

un excelente ambiente físico en su lugar de trabajo y trabajo en equipo satisfactorio.

***Ítem.* MOTIVACION**

Figura 17.



En cuanto a la motivación laboral, 21% selecciono que la razón por la cual se siente motivado es la estabilidad laboral, 4% selecciono beneficios e incentivos, 9% selecciono capacitación profesional, 16% selección la remuneración económica, 4% selecciono reconocimiento laboral, 6% selecciono las relaciones interpersonales, 12% selecciono el crecimiento profesional, 11% selecciono la promoción estilo de vida saludable, 10% selecciono respecto beneficios laborales y 7% selecciono disposición de herramientas de trabajo.

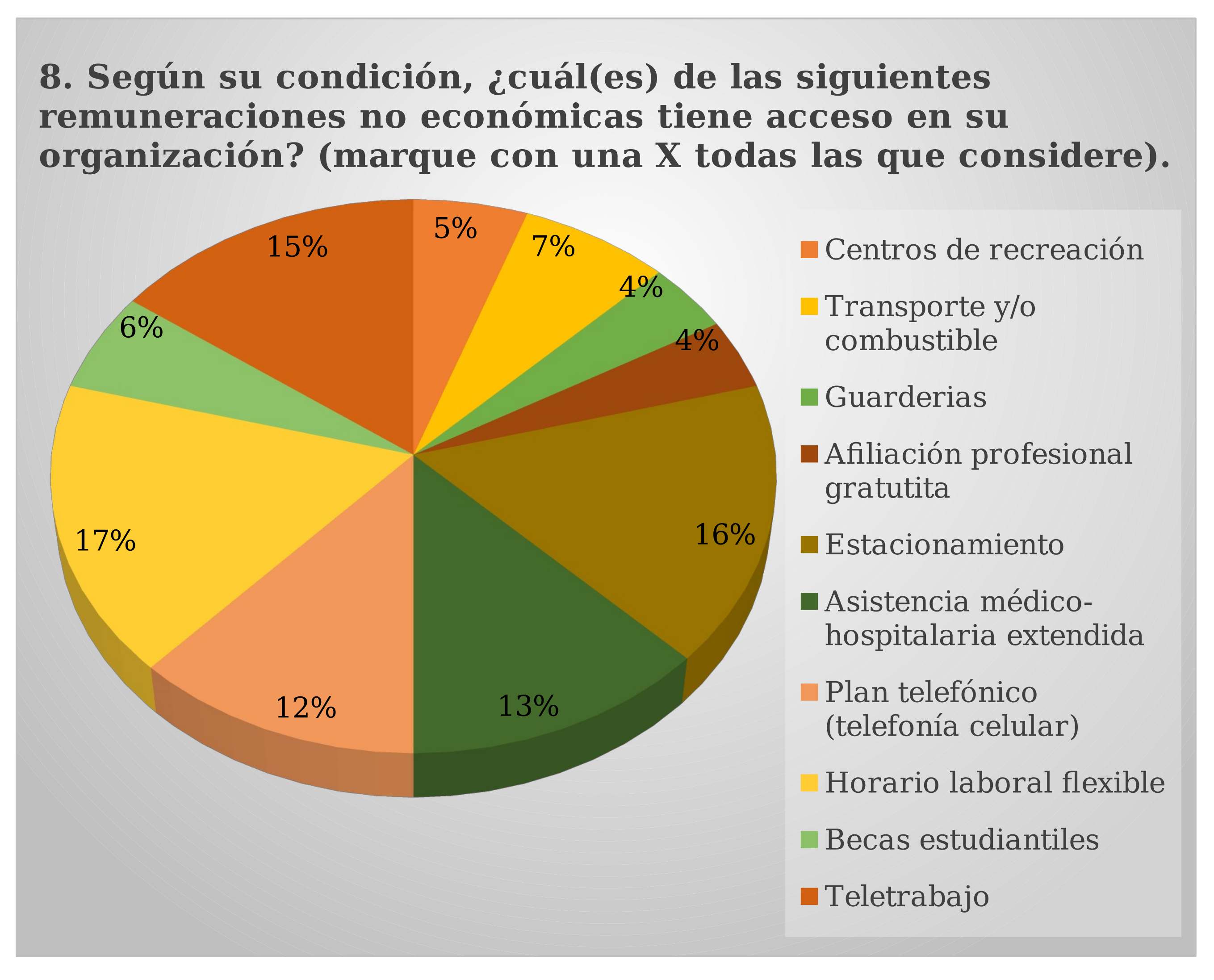
Opinión: En relevancia a la motivación del empleado para quedarse en su puesto de trabajo la mayoría reveló que el principal motivo es la estabilidad laboral que le brinda el mismo, en segundo lugar indicaron que la remuneración económica, en tercer lugar señalan que la oportunidad de crecer profesionalmente los motiva a seguir, lo que va de la mano con la cuarta opción donde manifiestan que los beneficios o incentivos es parte fundamental para ellos al momento de considerar un trabajo, así mismo, el respeto y los beneficios están en la mitad de su lista, la capacitación laboral tiene poca relevancia para ellos de igual manera las herramientas de trabajo con las que cuentan, y por últimos puntos menos relevantes, están las relaciones interpersonales, el reconocimiento laboral y la promoción de estilos de vida saludables, es decir, en pocas palabras, la estabilidad laboral y económica es lo que más importa para estos sujetos.

Figura 18. **Remuneración Económica**

En cuanto a la remuneración económica que perciben, 31% considero el sueldo, 11% considero seguridad social y / o subsidios por medicamentos, 2% considero participación en resultados, 1% considero dietas, 12% considero viáticos y gastos de viajes, 13% considero el pago de vacaciones, 8% considero las indemnizaciones (pensión, antigüedad, maternidad), 14% considero las bonificaciones, 2% considero horas extras y 6% considero los planes a préstamos.

Opinión: El tipo de remuneración que perciben los agremiados en primera instancia con el porcentaje más significativo se encuentra el sueldo mensual, como segunda remuneración se encuentra las bonificaciones que según considere conveniente la institución puede ser económica o no económica, tambien refleja un porcentaje significativo, el pago de vacaciones y viáticos (gastos de viaje), y con pequeños porcentajes el seguro social, indemnizaciones, planes de préstamos, participación en resultados, horas extras y dieta como remuneraciones que casi no perciben en sus trabajos, lo que podría indicar que no cuentan con todos los beneficios, e incluso se puede reflejar un poco de ignorancia de los empleados debido a que por la falta de frecuencia o la inexistencia de ciertos tipos de remuneración no se conozcan todos ellos.

Figura 19. **Remuneración No Económica**

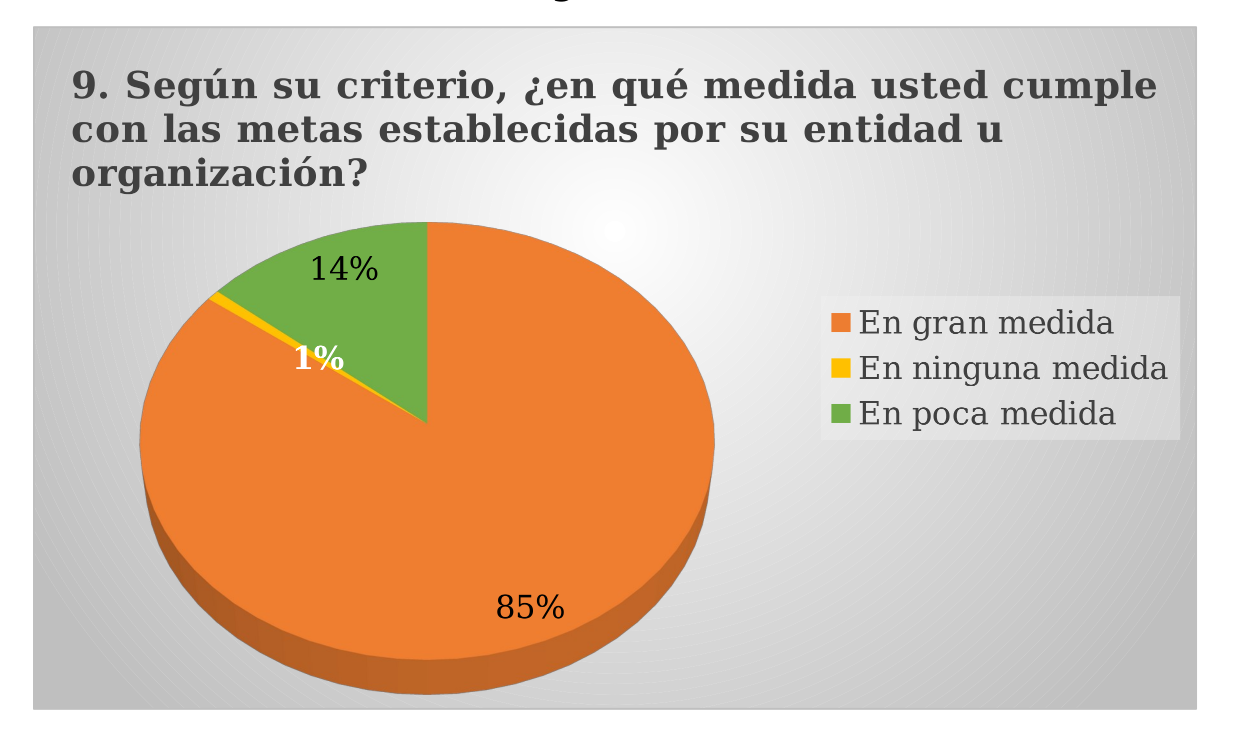


En cuanto a la remuneración no económicas, el 6% selecciono centros de recreación, 7% selecciono transporte y / o combustible, 4% selecciono las guarderías, 4% selecciono afiliación profesional gratuita, 16% selecciono estacionamiento, 13% selecciono asistencia médico-hospitalaria extendida, 12% selecciono el plan telefónico (telefonía celular), 17% selecciono horario laboral flexible, 6% selecciono becas estudiantiles y 15% selecciono teletrabajo.

Opinión: En cuanto a la remuneración no económica, los sujetos evidencian que la que perciben en su organización son los horarios laborales flexibles, ya que por ejemplo en la empresa pública, por lo general se otorgan permisos estudiantiles con goce de sueldo el cual permite estudiar y trabajar a la vez, además, perciben estacionamiento gratis, el teletrabajo el cual les beneficia con el horario ya que pueden organizarse de mejor manera, tambien la asistencia médica hospitalaria extendida, planes telefónicos, transporte o combustible en caso de trabajo de campo (giras de trabajo), becas estudiantiles, centro de recreación, guarderías para las madres solteras y afiliación profesional gratis.

***Ítem.* PRODUCTIVIDAD**

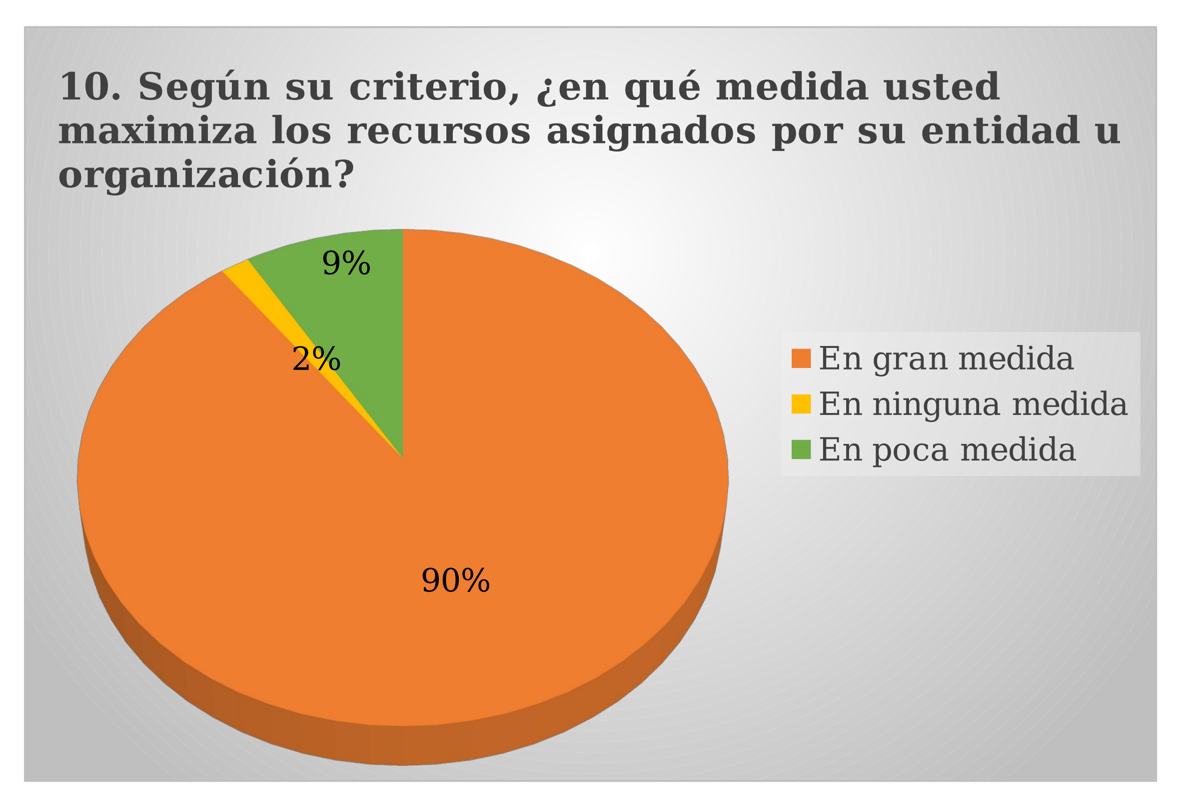
***Figura 20.* Criterio-1**



La medida que mide las metas establecida en la organización, 14% marco que en poca medida, 1% marco en ninguna medida y el 85% marco en gran medida.

Opinión: En su mayoría los encuestados, denotan sentido de la responsabilidad en cuanto a las asignaciones de su empresa, ya que la mayoría señalo que cumplen en gran medida las metas establecidas, por otra parte, hay un porcentaje pequeño que refleja poca medida y ninguna medida al cumplimiento de las metas.

Figura 21. **Criterio-2**

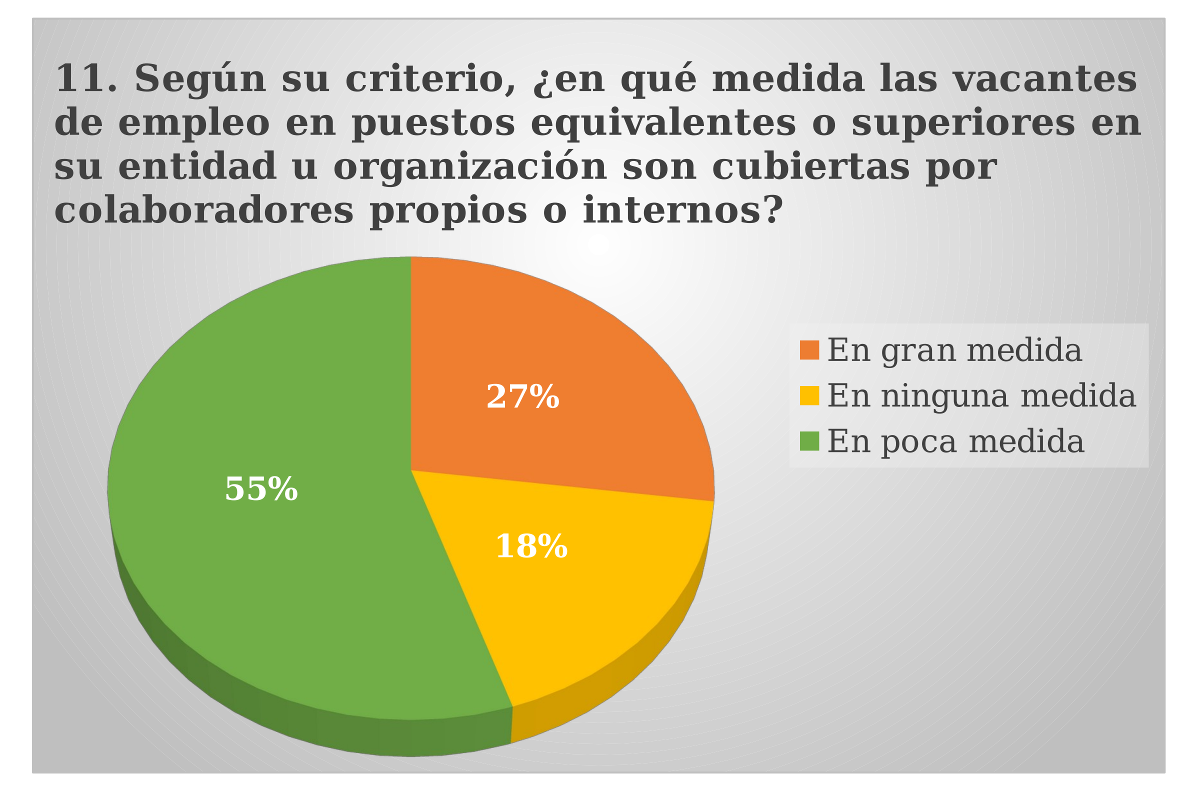


En la medida que maximiza los recursos asignados de la entidad, 2% considero en ninguna medida, 8% considero en poca medida y el 90% considero en gran medida.

Opinión: Es importante mencionar que la mayoría de empleados que manifestó cumplir en mayor medida con sus metas asignadas en el trabajo, es el mismo porcentaje que hace uso adecuado de los recursos de trabajo que se le asignan, así mismo los porcentajes mínimos donde se evidencia poco o ningún esfuerzo por maximizar los recursos contrastan con el sentido nulo de responsabilidad que reflejan los sujetos en el desarrollo de sus actividades en el trabajo.

Ítem. **INDICES DE ROTACION**

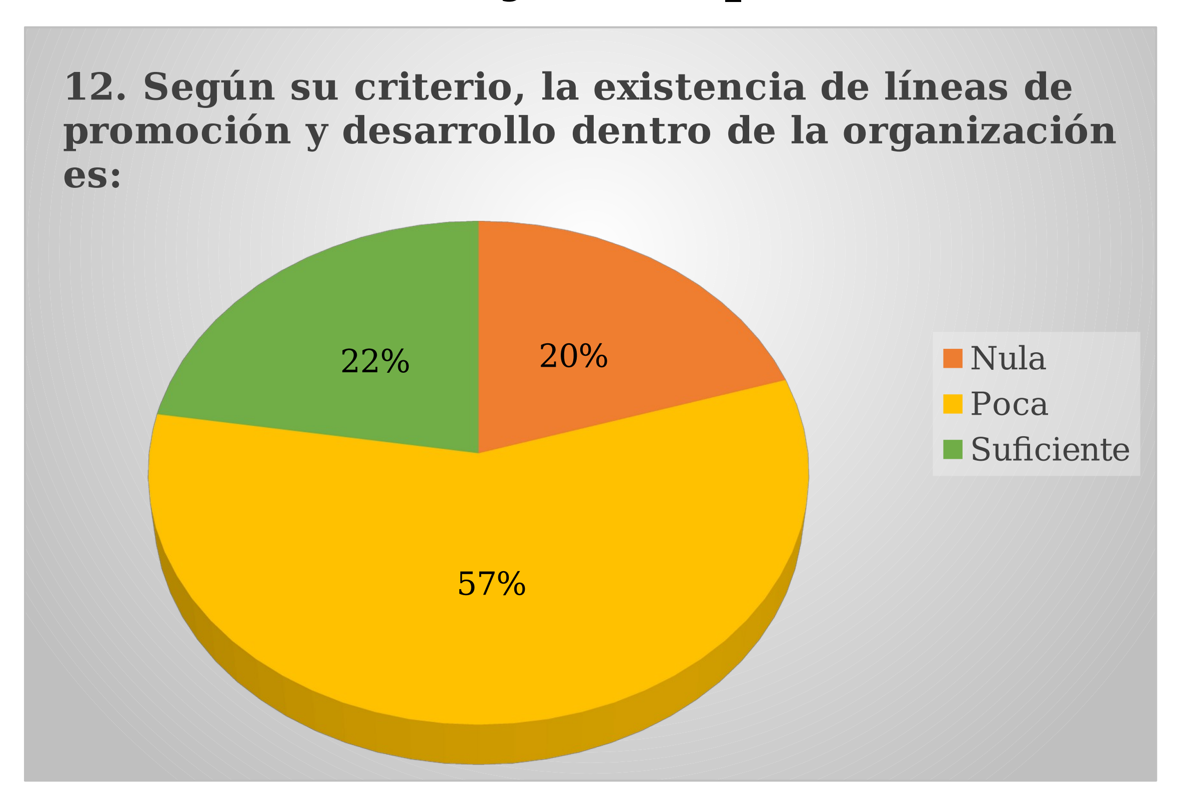
Figura 22. **Rot_Int-1**



En cuanto a las vacantes de empleo de la entidad son cubiertas por colabores propios o internos el 18% manifestó en ninguna medida, 27% manifestó en gran medida y el 55% manifestó en poca medida.

Opinión: En este aspecto, el ascenso del personal en la empresa donde laboran es en pequeña medida, es decir, que la mayoría de esos puestos son ocupados por personal nuevo generalmente y no por personas dentro la empresa, se da de manera esporádica. Sin embargo la cuarta parte manifiesta que en gran medida tienen la oportunidad de ascender y ocupar puestos de mayor relevancia dentro de su misma empresa, y por ultimo menos de la cuarta parte adjudica que no existe la posibilidad de que el personal pueda escalar a esas vacantes.

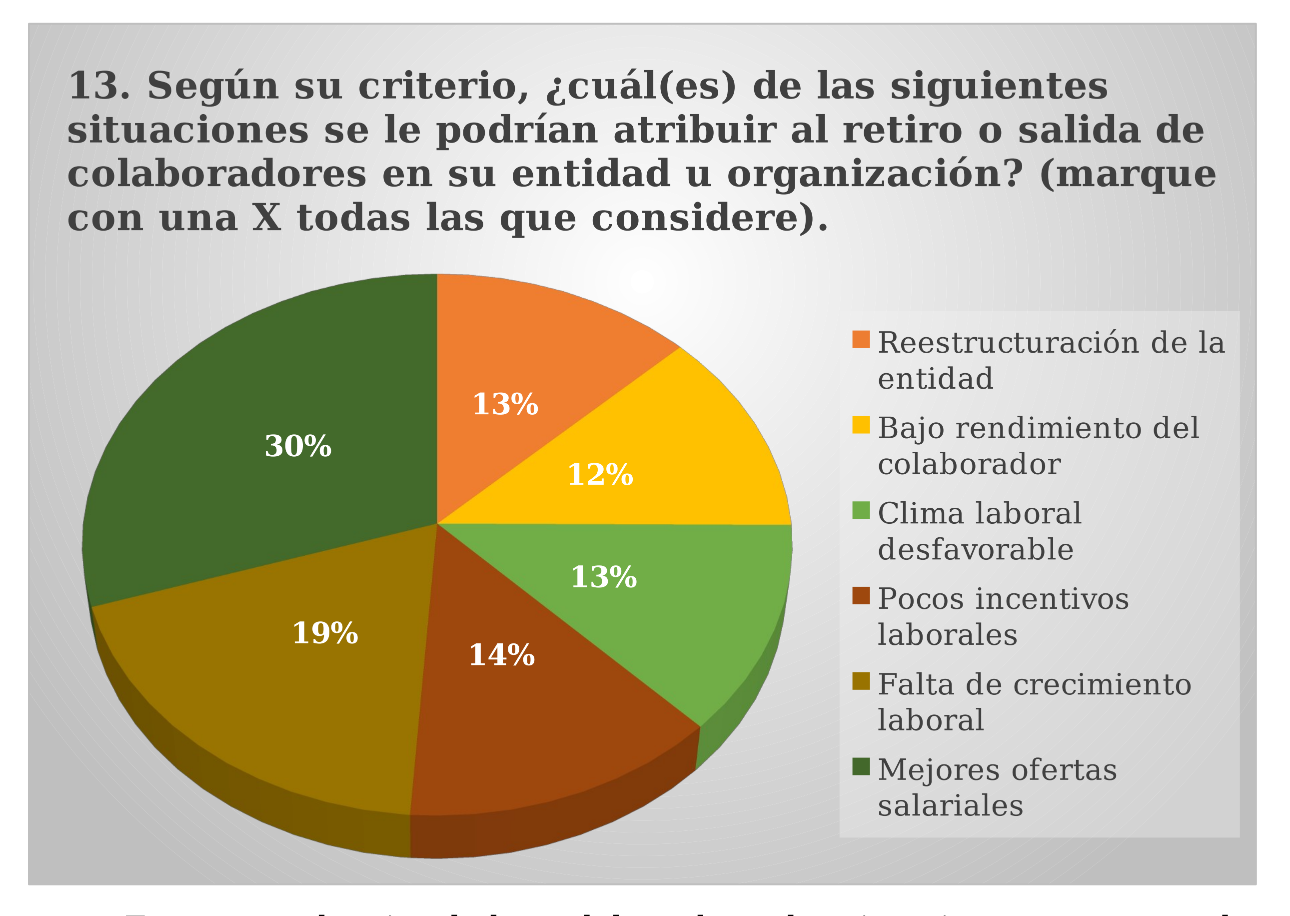
Figura 22. **Rot_Int-2**



En cuanto a la promoción y desarrollo dentro de la organización, un 20% selecciono que es nula, 23% selecciono que es suficiente y 57% selecciono que es poca.

Opinión: La mitad de los encuestados considero que en su organización de trabajo, hay poca líneas de promoción y desarrollo lo que podría dificultar el crecimiento de la empresa y generar un estancamiento en los empleados, la otra mitad de los encuestados, se encuentra dividida, ya que algunos señalan que es suficiente y otro porcentaje a que las líneas de promoción y desarrollo no existen en su organización

Figura 23. **Rot_Ext**



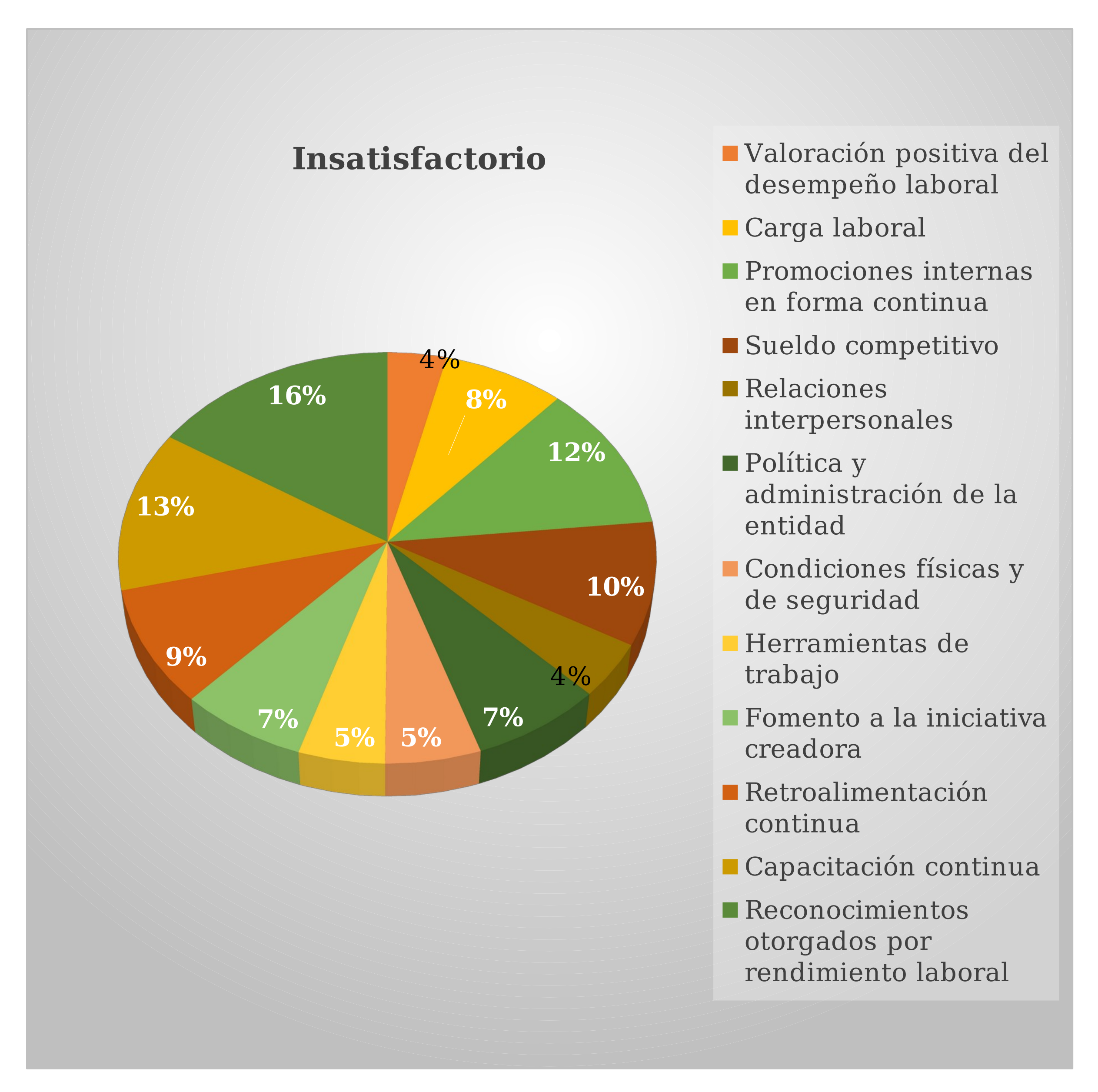
En cuanto al retiro de los colaboradores las situaciones que se pueden atribuir un 13% considero que la reestructuración de la entidad, 12% considero bajo rendimiento del colaborador, 13% considero el clima laboral desfavorable, 13% considero pocos incentivos laborales, 19% considero falta de crecimiento laboral y un 30% considero mejores ofertas salariales.

Opinión: En cuanto a los factores que influyen para que exista rotación de personal en las empresas, según muestra la gráfica, con un 30% se debe a las ofertas salariales que pueden encontrar en otra empresa, es decir, en busca de mejor remuneración económica, no obstante, otro punto que hay que destacar, es la motivación del sujeto ya que como segundo

factor más frecuente se encuentra el crecimiento personal, la falta de herramientas para lograr este factor pesa casi de igual manera que el aspecto económico, y como última instancia se encuentran porcentajes iguales en aspectos relacionados con la falta de incentivos laborales, la restructuración de la entidad , el clima laboral desfavorable y como factor no menos importante estaría el bajo rendimiento del colaborador**,** dicho lo anterior, el factor que tiene más peso es la remuneración salarial.

Ítem. **SATISFACCION LABORAL**

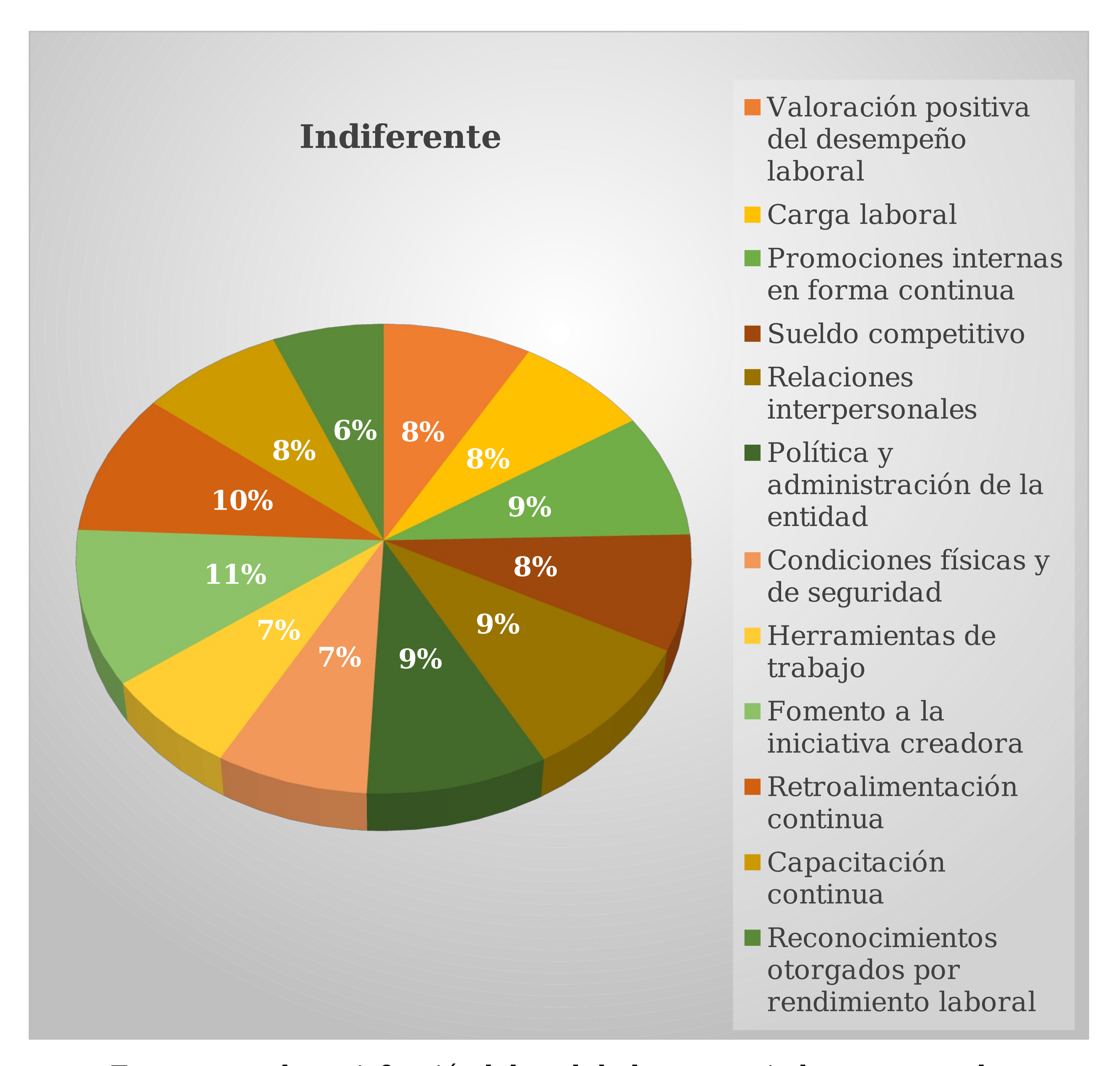
Figura 24. **14. De las siguientes afirmaciones, ¿cuál es su grado de satisfacción respecto a la entidad u organización donde labora?**



En el caso de la satisfacción laboral, en cuanto a la insatisfacción que sienten los agremiados en sus organizaciones de trabajo, se describen de la siguiente manera, en cuanto a la valoración positiva del desempeño laboral se representa en un 4% , en cuanto a la carga laboral un 8%, promociones internas en forma continua un 12%, sueldo competitivo en un 10%, relaciones interpersonales representa 4%, la política y administración de la entidad representa 7%, loas condiciones físicas y de seguridad representan

un 5%, las herramientas de trabajo un 5%, el fomento a la iniciativa creadora representa un 7%, la retroalimentación continua representa 9%, la capacitación continua un 5% y el reconocimiento otorgados por rendimiento laboral un 16%.

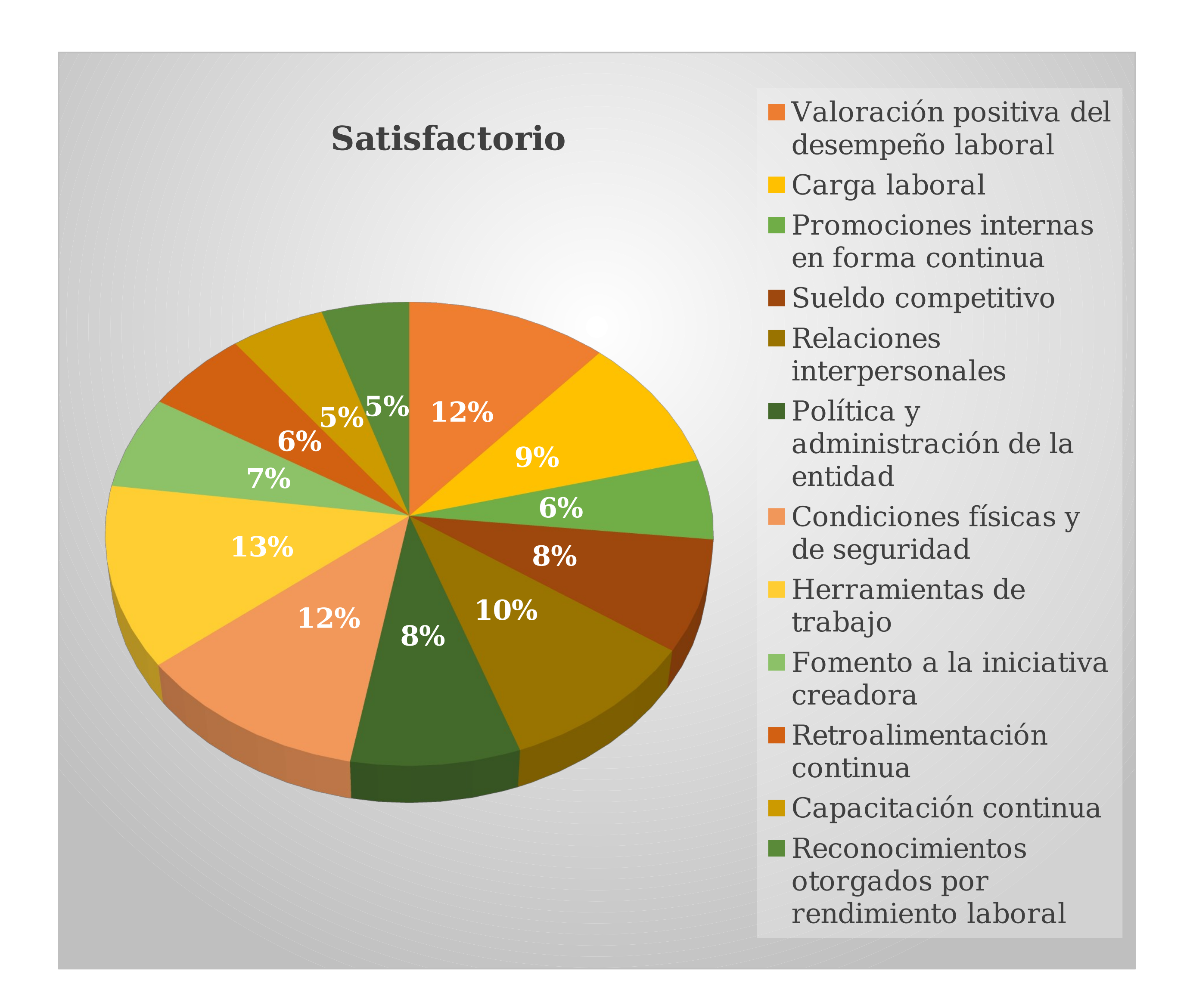
Opinión: en cuanto a la satisfacción laboral que se ve reflejada en la gráfica en los aspectos en los que más se encuentran más insatisfechos los agremiados son los siguientes; es el reconocimiento otorgados por el rendimiento laboral en la institución, así mismo con las promociones internas en forma continua, además el sueldo competitivo y la retroalimentación continua son unos de los factores que más se repiten en la opinión de cada uno de los encuestados, por consiguiente se podría atribuir que esta insatisfacción se debe a la falta de iniciativa por parte de la empresa para motivar a sus empleados.



En cuanto a la satisfacción laboral de los agremiados encuestados se refleja un aspecto de indiferencia en cuanto al fomento a la iniciativa creadora representado en un 11%, la retroalimentación continua en un 10%, la política y administración de la entidad, al igual que las relaciones interpersonales y la promoción interna en forma continua en un 9%, así mismo el sueldo competitivo, cargas de trabajo, valoración positiva del desempeño laboral y capacitación continua con un 8%, además un 7%

representado en herramientas de trabajo y condiciones físicas y de seguridad y por ultimo un 6% reconocimiento otorgado por rendimiento laboral.

Opinión: en cuanto a la indiferencia que sienten los encuestados la más representativa es en el aspecto del fomento a la iniciativa creadora, es decir que solo se limitan a realizar su trabajo día a día, de igual forma la retroalimentación continua a la cual no atienden debido a la falta de motivación por parte de la entidad y en última instancia factores como carga de trabajo, la valoración positiva del desempeño laboral, la capacitación continua, las herramientas de trabajo, las condiciones físicas y de seguridad y el reconocimiento otorgado rendimiento laboral tiende a tener un poco más de relevancia en su entorno laboral.



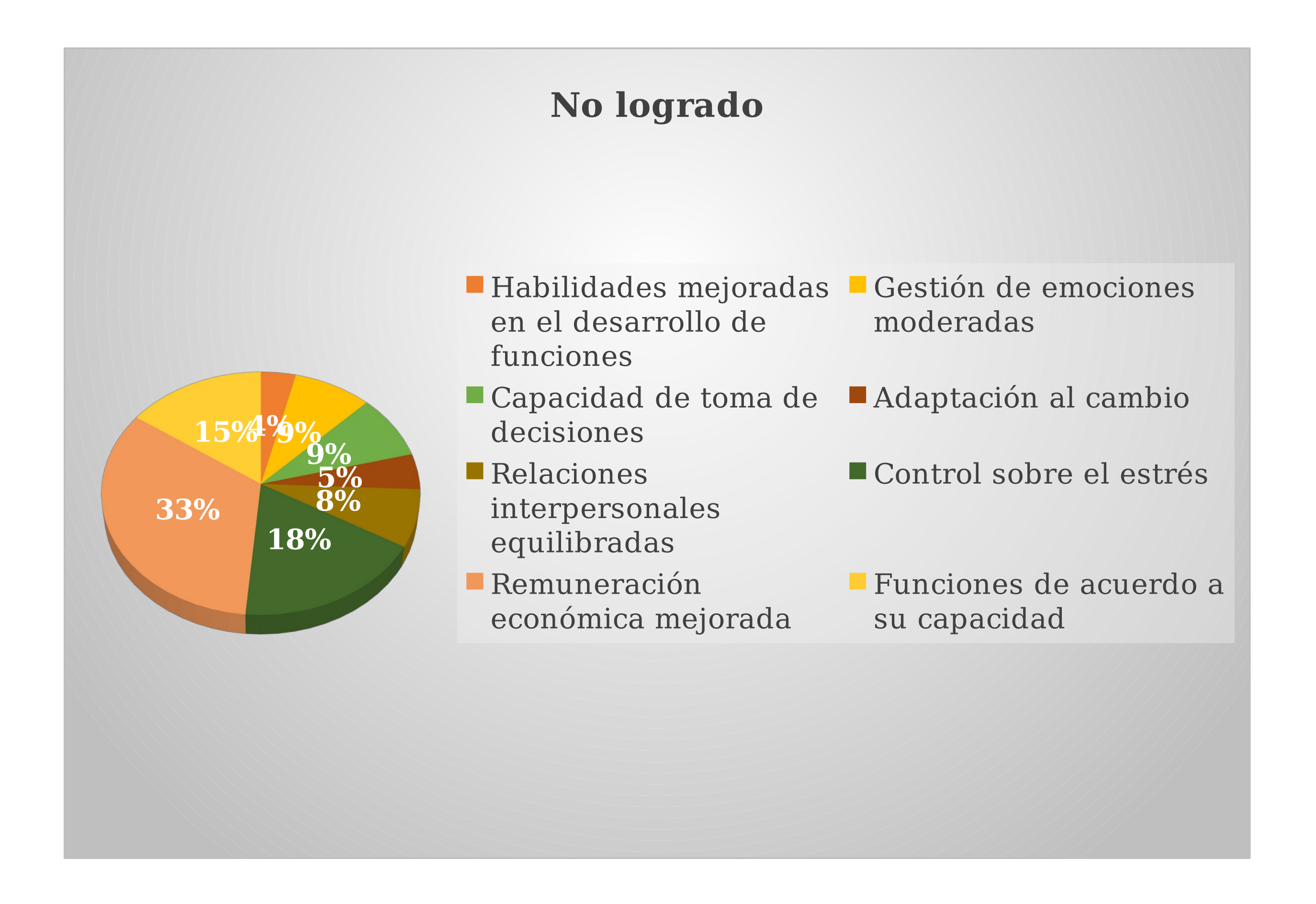
En cuanto aspecto satisfactorio que reflejan, las herramientas de trabajo representan un 13% de satisfacción en los encuestados, la valoración positiva del desempeño laboral y las condiciones físicas y de seguridad se representa en un 12%, las relaciones interpersonales representa un 10%, la carga laboral representada en un 9%, la política y administración de la entidad y el sueldo competitivo en un 8%, el fomento a la iniciativa creadora, retroalimentación continua y las promociones

internas en forma continua en un 6% y por último capacitación continua y el reconocimiento otorgado por el rendimiento laboras representa un 5%.

Opinión: el aspecto que representa más satisfacción son la herramientas de trabajo con una mínima diferencia ente el aspecto de valoración positiva del desempeño laboral y las condiciones físicas y de seguridad, pero que igual representan satisfacción; es decir de manera general todos los ítems representan algún tipo de satisfacción laboral en los encuestados difiriendo por una mínima diferencia de porcentajes, por consiguiente podría atribuirse que el tipo de satisfacción laboral dependerá del trabajo desempeñado por el empleado.

***Ítem.* DESARROLLO DE PERSONAL**

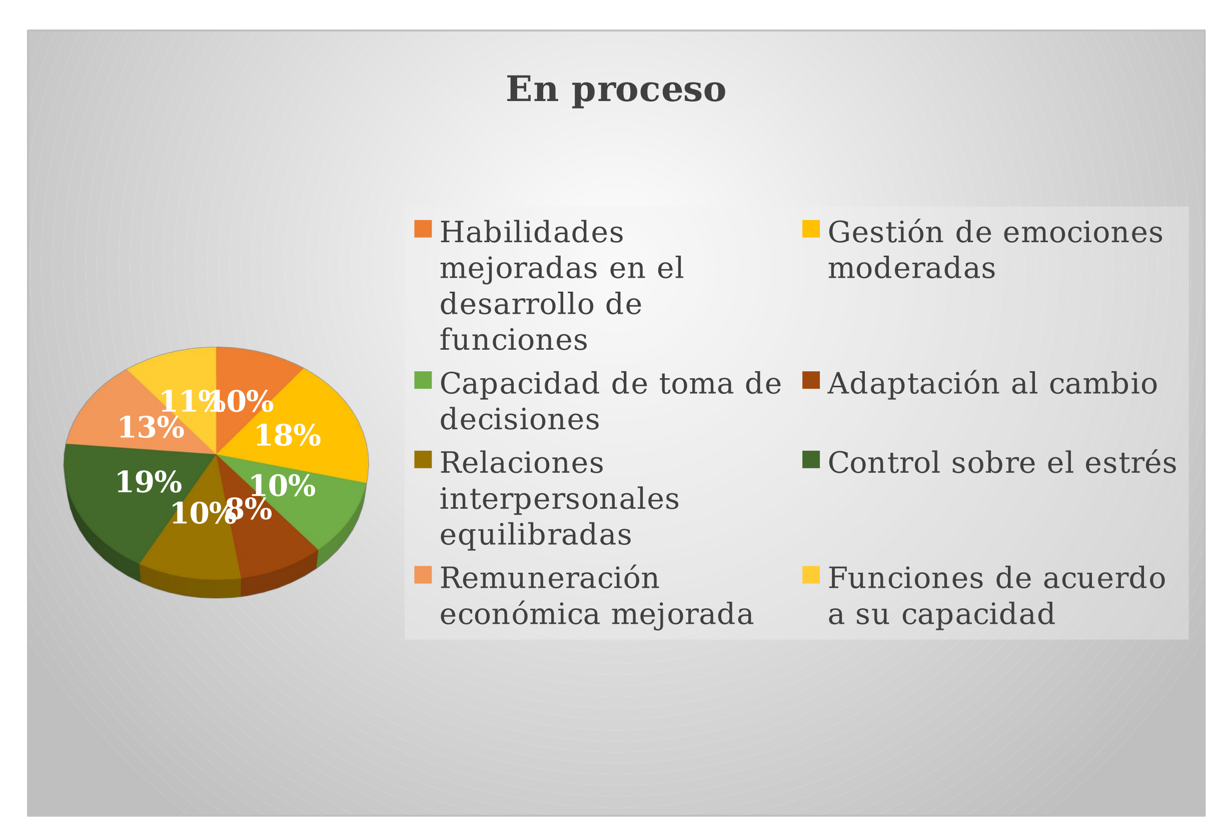
***Figura 25.* ¿Cuáles de las acciones siguientes considera ha logrado respecto a sus funciones en la entidad u organización donde labora?**



En cuanto a las acciones no logradas de los agremiados participantes se refleja que la remuneración económica mejorada se representa en un 33%, control sobre el estrés representa un 18%, funciones de acuerdo a su capacidad representa un 15%, la capacidad de toma de decisiones representa un 9%, las relaciones interpersonales equilibradas y la gestión de emociones moderadas representa un 8%; así mismo un 5% en la adaptación al cambio y por ultimo un 4% en las habilidades mejoradas en el desarrollo de funciones.

Opinión: según los encuestados lo que más les cuesta lograr es el aumento de la remuneración económica de igual manera sobre el control

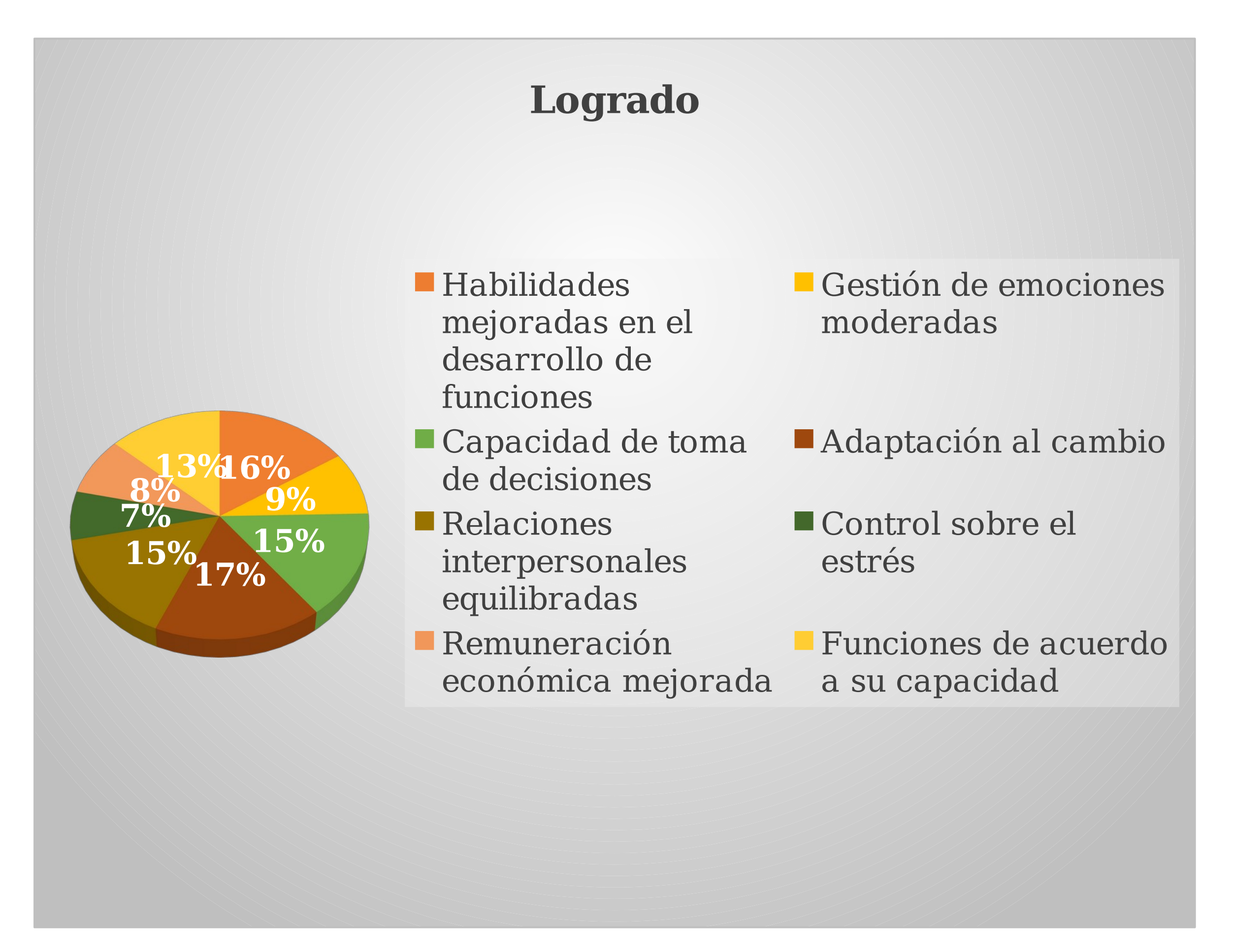
del estrés que manejan y su funcionalidad de acuerdo a su capacidad; el común denominador en cuanto a los aspectos que mayor importancia tienen para ellos es el factor económico, no obstante el aspecto personal (capacidades y habilidades) suele tambien ser un problema pero a menor escala.



En cuanto a las acciones en proceso de acuerdo ala funciones que realizan los agremiados participantes se refleja que el control sobre el estrés representa un 19%, funciones de acuerdo a su capacidad representa un 18%, la remuneración económica mejorada se representa en un 13%, la gestión de emociones moderadas representa un 11% al igual en las habilidades mejoradas en el desarrollo de funciones, la capacidad de toma de decisiones y las relaciones interpersonales equilibradas representa un 10%, por ultimo 8% en la adaptación al cambio.

Opinión: la más representativa es el control sobre el estrés según los resultados es una acción que se encuentra en proceso de mejora de acuerdo a las funciones desempeñadas, por otra parte se señala que la adaptación al

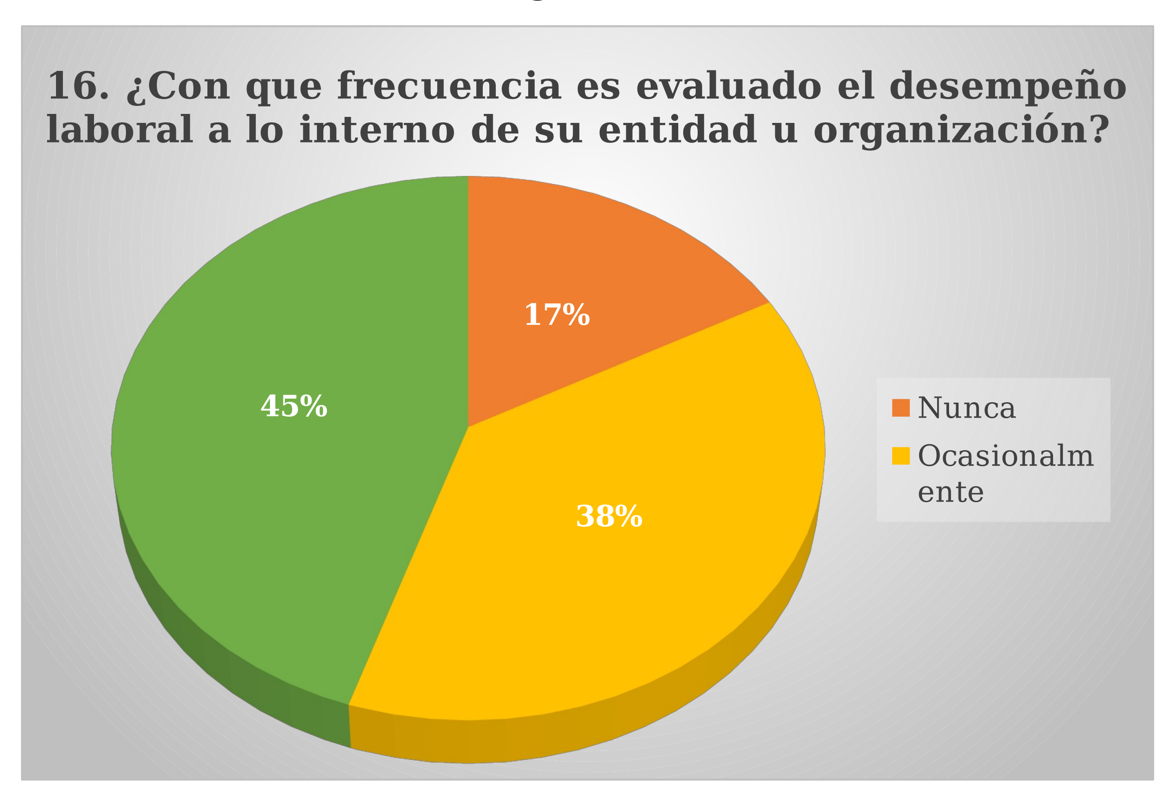
cambio los encuestados representan menor porcentaje; lo que quiere decir que no se necesita mejoría.



En cuanto a los logros la adaptación al cambio representa un 17%, las habilidades mejoradas en el desarrollo de funciones representa el 16%, la capacidad de toma de decisiones y las relaciones interpersonales equilibradas representan el 15%, las funciones de acuerdo a su capacidad representa el 13%, la gestión de emociones moderadas representa 9%, la remuneración económica mejorada representa el 8%, por último el control sobre el estrés representa un 7%.

Opinión: en cuanto a las acciones logradas se han logrado adaptar al cambio lo cual tendría sentido si se comparan las acciones en proceso de mejora, ya que esta en ese aspecto representa un porcentaje mínimo lo que contrasta con su facilidad de adaptación; sin embargo el control sobre el estrés es algo que les cuesta trabajo.

Figura 26. **Frecuencia**



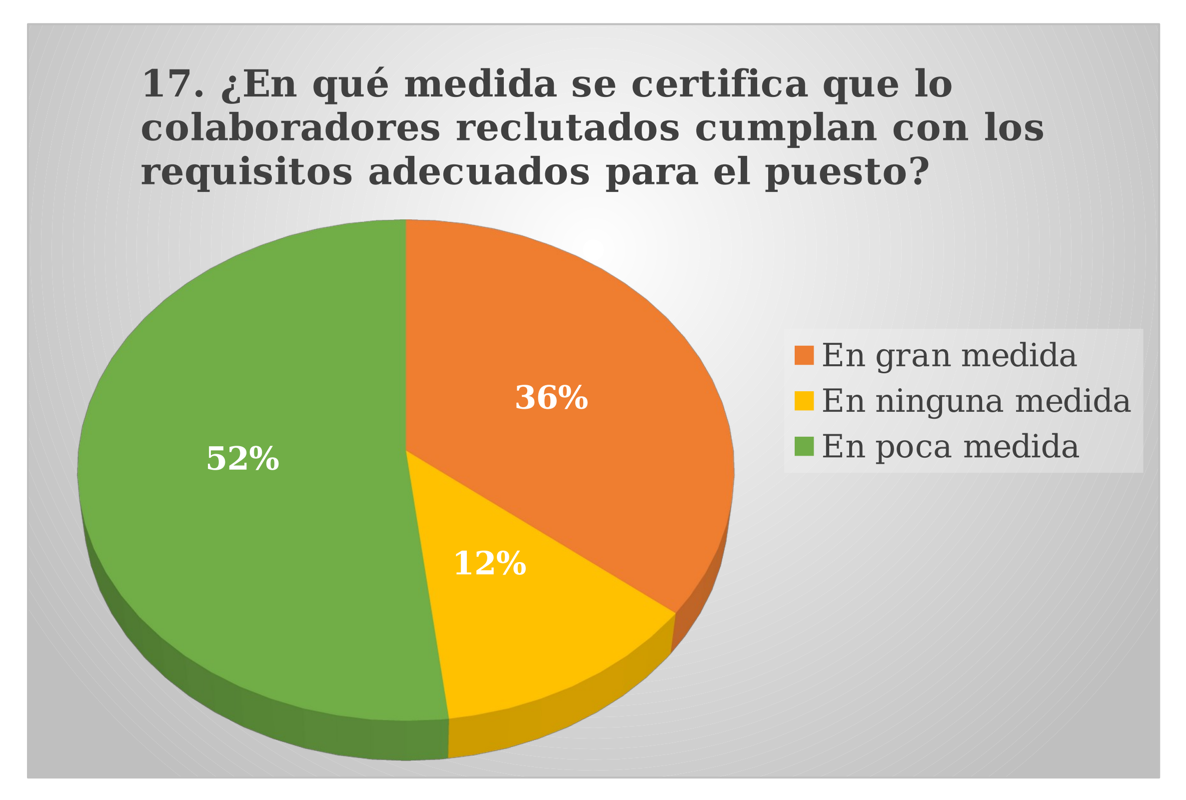
En cuanto a la evaluación del desempeño laboral de la entidad, 17% selecciono que nuca, 38% selecciono que ocasionalmente y el 45% selecciono periódicamente.

Opinión: es de suma importancia que se realicen revisiones periódicas para evaluar el desempeño del empleado, por ende en este aspecto casi la mitad de los encuestados indico que son supervisados de manera periódica por sus respectivos jefes; cabe mencionar que un

porcentaje significativo pero menor que el anterior afirma que son ocasionalmente evaluados en sus puesto de trabajo, por ultimo un porcentaje bajo que corresponde al 17% manifiesta que nunca se les evalúa.

***Ítem.* RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**

***Figura 27.* Reclutamiento**

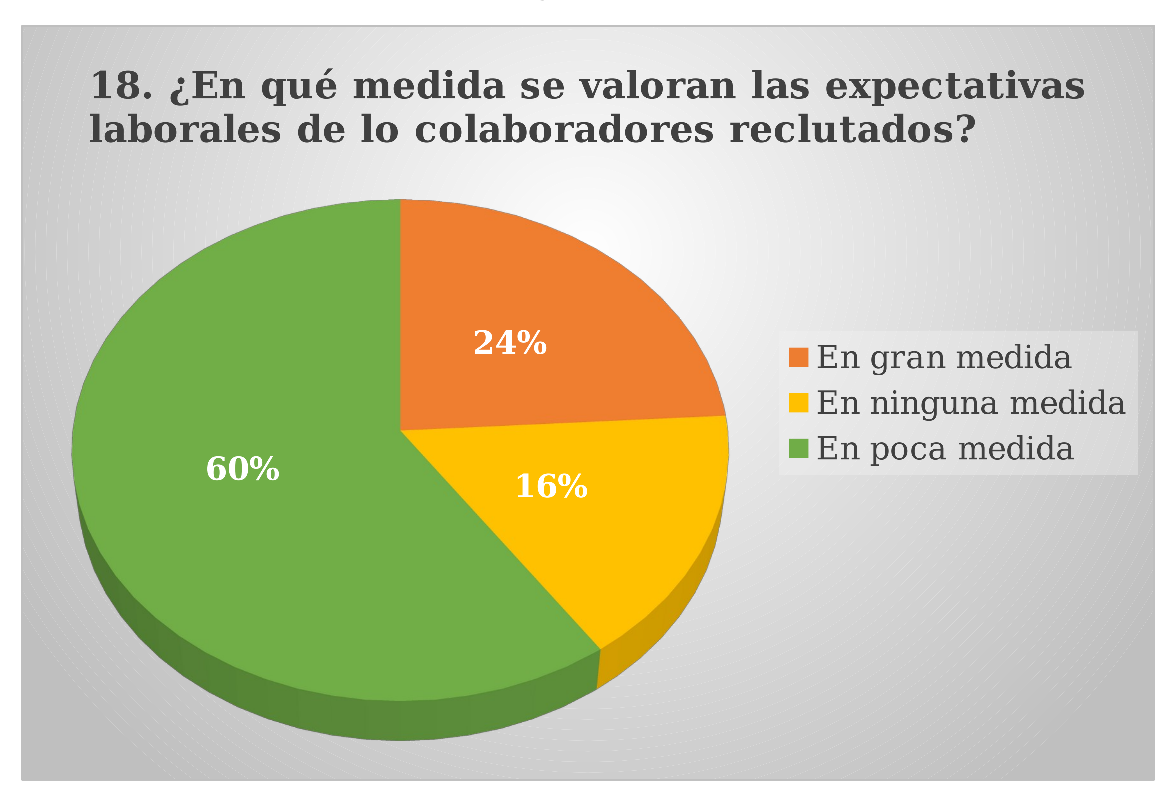


La certificación de los requisitos que los reclutados cumplan al puesto, el 12% considero que en ninguna medida, 36% considero en gran medida y el 52% considero en poca medida.

Opinión: la mayoría de los colabores que se reclutan posiblemente no cumplan con los requisitos adecuados para el puesto a desempeñar, debido a que en poca medida son examinados para comparar sus capacidades, no obstante un 36% considera que si existen medidas que comprueben que los colaboradores cumplan con dichos requisitos; por otra parte un 12% señala que en ninguna medida se certifica los requisitos adecuados al puesto hacia un colaborador, por ende algunos empleadores tienen la obligación de tener medidas estrictas para reclutar de la manera más adecuada al personal con

las capacidades que la empresa necesita de no ser así se puede dar algún tipo de injusticia que refleje intereses personales.

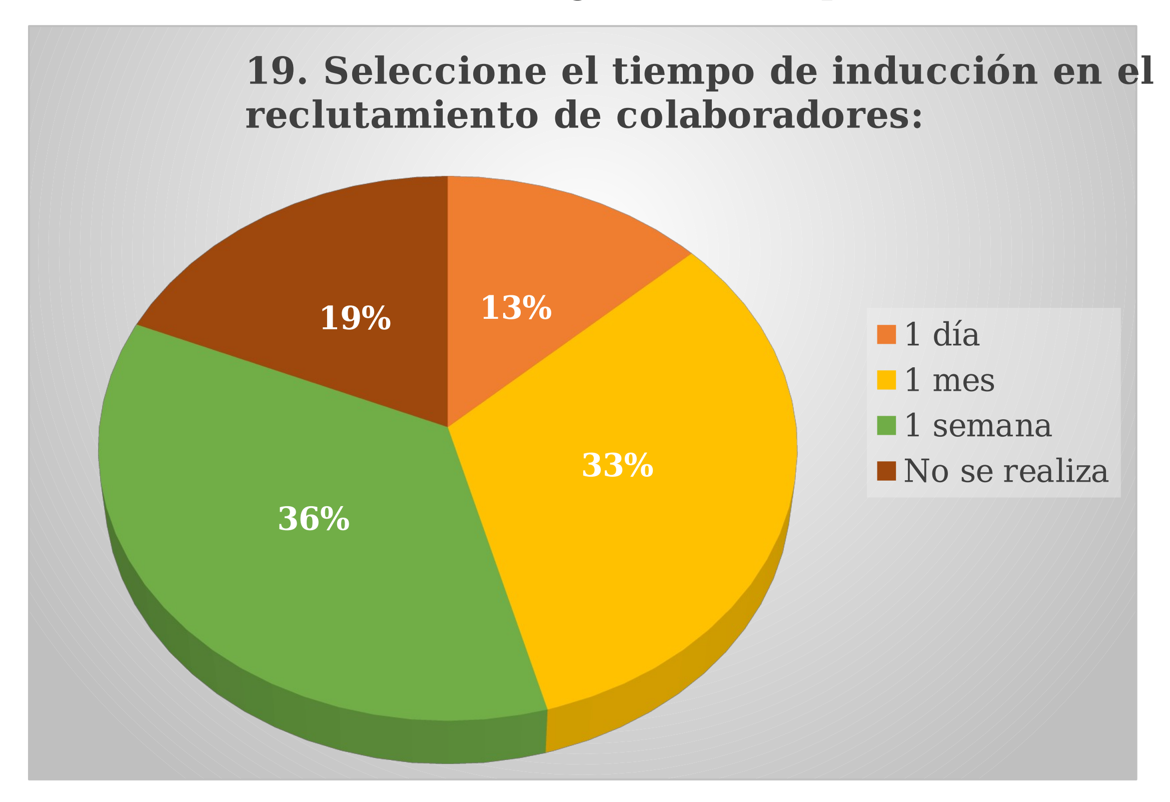
Figura 28. **Valor**



En cuanto a las expectativas el 16% selecciono que en ninguna medida, el 24% selecciono en gran medida y el 60% selecciono en poca medida valoran las expectativas laborales.

Opinión: por lo general los empleados no suelen ser escuchados en cuanto a sus expectativas laborales cuando ya se encuentran laborando dentro de la empresa, por lo que los resultados arrojan que en poca medida sus expectativas laborales se valoran y la cuarta parte por otro lado si siente que se toma en cuenta su opinión en el aspecto laboral; sin embargo un 16% considera que no se les da esa oportunidad de ser escuchados.

Figura 29. **Tiempo**

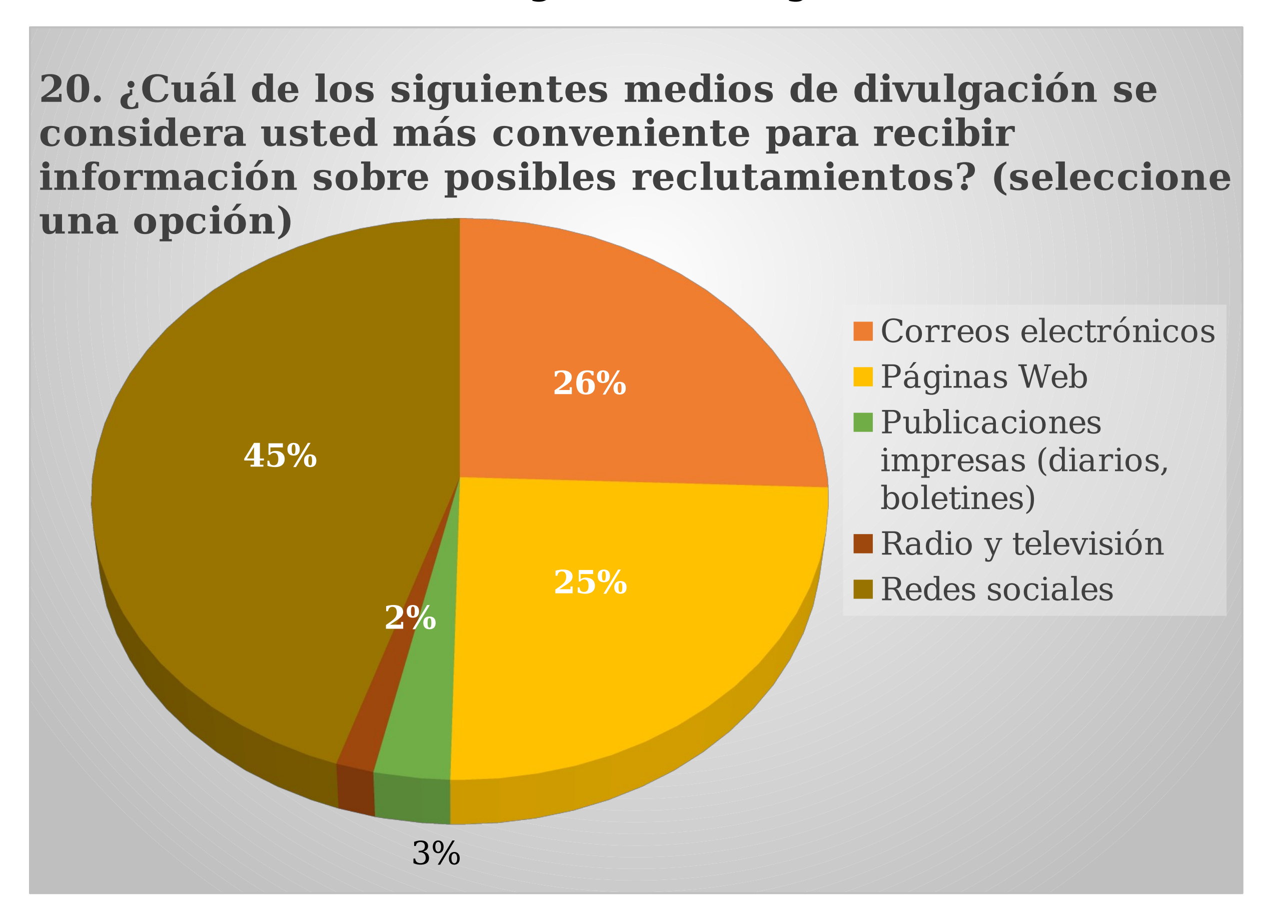


En cuanto al tiempo de inducción el 13 % manifestó 1 día, 32% manifestó 1 mes, 36% manifestó 1 semana y el 19% manifestó no se realiza el reclutamiento.

Opinión: como empresa se tiene la obligación de dar a conocer a los empleados la diferentes aspectos y políticas de la misma, para que haya un crecimiento integrado junto con el empleado por lo que la inducción es un factor importante en este proceso, por ende un 36% manifiesta que en una semana se pueden realizar las inducciones correspondientes, así mismo el 32% considera que requiere de un mes y un 13% considera que en un día es posible realizar la inducción; por último el 19% considera que no se realiza.

Se recomienda que se realice un término de una semana cada inducción lo que dependerá de las políticas de la entidad.

Figura 30. **Divulgación**

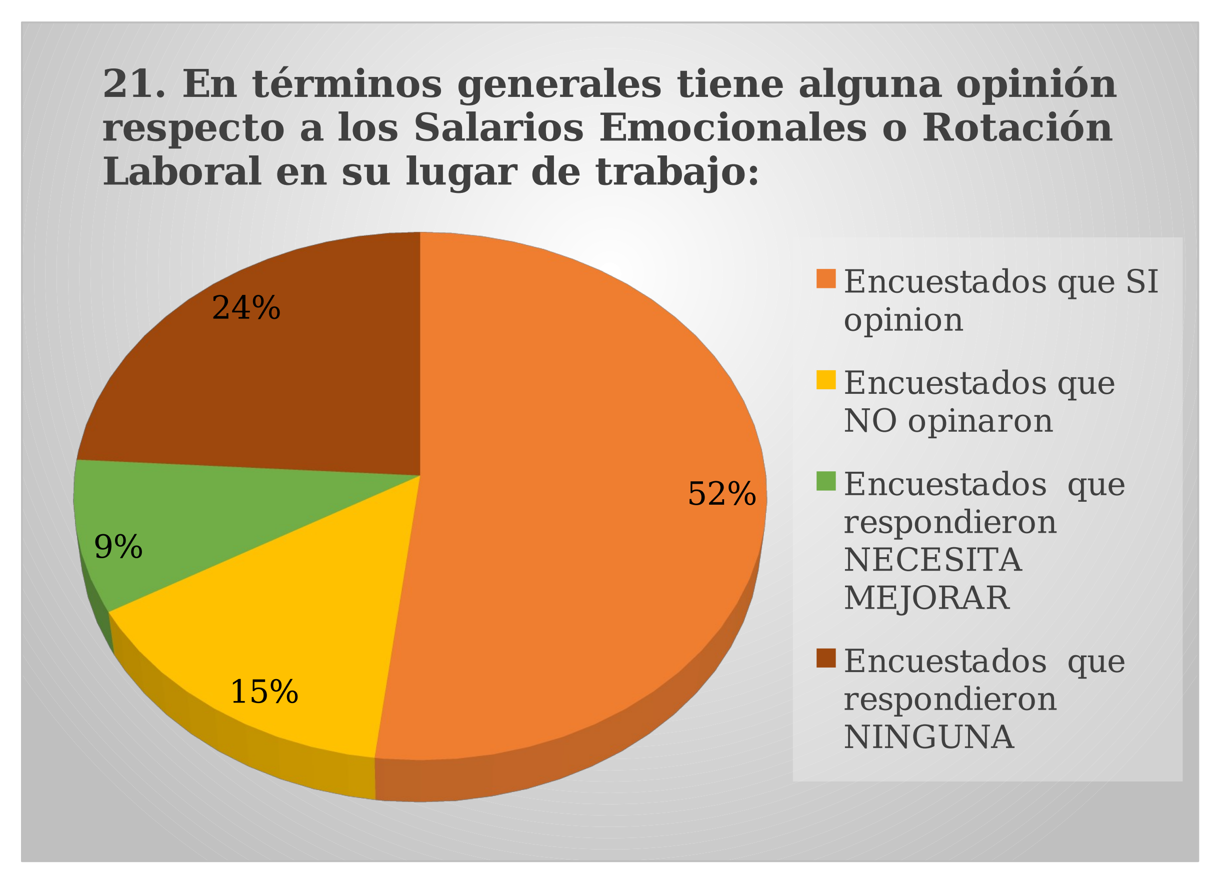


Los medios que se considera conveniente el 1% considero radio y televisión, 3% considero publicaciones impresas (diarios, boletines), 25% considero páginas web, 26% considero correos electrónicos y el 45% considero las redes sociales para recibir la información sobre los reclutamientos.

Opinión: en cuanto a los medios de divulgación el 45% representa que es más conveniente por redes sociales, de igual forma los correos electrónicos y las páginas web, ya que vivimos en una sociedad con facilidades tecnológicas a raíz de la pandemia se ha hecho más popular el

uso de redes sociales y medios virtuales; de igual manera las publicaciones impresas y la radio y televisión han perdido popularidad.

***Figura 31.* Opinión**



En cuanto a la opinión de los encuestados el 9% manifestó que necesita mejorar, 15% de los encuestados no manifestaron opinión, el 24% de los encuestados manifestó ninguna opinión y el 52% de los encuestados manifestó una opinión en cuanto a los salarios emocionales o rotación laboral en la entidad.

Opinión: en cuanto a la opinión recopilada por los profesionales un 52% opino dentro de los cuales se mencionaban, no haber incremento

salarial en base a su tiempo desempeñado en la empresa, rotación de personal alta, falta de motivación, inclusión en la toma de decisiones y pocas oportunidades de crecimiento personal y laboral en la entidad y el 9% considero que se debe mejorar los salarios emociónales. Es de suma importancia mantener la motivación en el empleado ya que esto le brindara mayor seguridad en si mismo lo cual contribuirá a que se desempeñe de mejor manera en su campo laboral y tenga relaciones interpersonales equilibradas, la realización de iniciativas que le permitan crecer (acceso a capacitaciones continuas, salarios emocionales no monetarios) afianzar el sentido de pertenencia hacia la empresa para evitar ausentismos y rotación de personal.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Los diferentes salarios emocionales que perciben los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP), son de los dos tipos: remunerados y no remunerados; dentro de los no remunerados se encuentran el clima organizacional de los cuales poseen una buena comunicación con el jefe inmediato o colaborador, en cuanto a su autonomía tienen poder decisión para ejecutar sus tareas, así mismo reciben muestras de consideración ocasionalmente, conocen la estructura de la organización y consideran el ambiente laboral un lugar agradable. En cuanto a la motivación en su lugar de trabajo lo que los motiva a seguir es la estabilidad laboral de la que gozan y la remuneración económica; así mismo gozan de remuneraciones no económicas como horario laborales flexibles. Dentro de la remuneración económica perciben el sueldo y pago de vacaciones con mayor frecuencia.

2. El nivel salarial actual de los profesionales oscila en un 25% en cantidades de Lps. 10,001-20,000 (33 agremiados), de manera similar otro 26% gana alrededor de Lps. 30,001-45,000 (34 agremiados), el 26% de Lps., 20,001-30,000 (33 agremiados), el 19% más de Lps. 45,000 (24 agremiados) y por último un 4% alrededor de

Lps. 1-10,000 salario mínimo (5 agremiados) siendo un total de 129 agremiados encuestados.

3. En cuanto a las horas de trabajo los afiliados que representa el 85% suelen cumplir con las metas establecidas en gran medida en su lugar de trabajo, lo que denota responsabilidad en este porcentaje no obstante el 14% en menor medida lo que refleja falta de compromiso en su lugar de trabajo y el 1% no cumple. Así mismo el 90% de los afiliados suele utilizar y maximizar de manera de adecuada los recursos asignados por su organización lo que refleja estructuración y orden al momento de desempeñarse en sus labores.

4. La remuneración económica suele hacer el aspecto más importante en los profesionales universitarios afiliados al Colegio hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública. (COHPUCP) ya que la mayoría gana alrededor de entre Lps. 10,000 a 45,000; cabe resaltar que de la población encuestada el porcentaje de hombres y mujeres no difiere de cantidad con un total de 50% para ambos géneros, las edades que se hicieron más presentes en el estudio fue de un rango de 39-45 años de edad, en su mayoría casado (a) con grado de licenciatura la mayoría goza de empleo con más de 10 años de experiencia la mayoría laborando en el sector privado; lo cual lleva a la conclusión de que la remuneración económica (salario) es la fuente de motivación de la mayoría de los encuestados junto con la estabilidad laboral.

5. El nivel de satisfacción laboral es bajo ya que en los resultado obtenidos se reflejan la falta de crecimiento y la notable necesidad en la mejora de ofertas salariales con relaciones interpersonales insatisfactorias, reconocimiento laboral poco frecuente; acciones en proceso de mejora como el control sobre el estrés, sin embargo las herramientas de trabajo son un punto de los cuales se encuentran satisfechos y en cuanto a las acciones logradas una que destaca es la adaptación al cambio.

RECOMENDACIONES

- De acuerdo a lo expuesto en la conclusión 1, se recomienda la incorporación de diferentes dinámicas laborales que permitan al empleado desarrollarse de mejor manera en su puesto de trabajo, mejorar el clima laboral, incorporar capacitaciones al empleado, así mismo reconocimientos que la empresa estime convenientes, informar de las diferentes tipos de remuneraciones a los empleados de las cuales pueden gozar y tiene derecho para incentivar la pertenencia a la institución y aumentar la satisfacción laboral tomando en cuenta no solo el aspecto económico si no tambien los no económicos.
- De acuerdo a lo expuesto en la conclusión 2, contar con arancel que permita la retribución adecuada por funciones de trabajo realizadas, que se respete dicho arancel para beneficio del agremiado.

- De acuerdo a lo expuesto en la conclusión 3, se recomienda que los horarios de trabajo se respeten, así mismo se retribuyan de manera adecuada por las mismas, tomando en cuenta las diferentes políticas de la entidad y las metas establecidas; promoviendo una valoración positiva del desempeño laboral con capacitaciones continuas, con iniciativa creadora y que brinde condiciones físicas y seguridad adecuadas para mayo rendimiento del empleado.
- De acuerdo a lo expuesto en la conclusión 4, se recomienda que se tome en cuenta los diferentes aspectos que conlleva las relaciones laborales, enfatizar en remuneración no económica para evitar priorizar sueldo encima de capacidad.
- Y por último se recomienda aumentar la satisfacción laboral generando oportunidades que permitan al empleado el crecimiento personal dentro de una empresa para evitar ausentismo y falta de compromiso hacia la misma, cabe mencionar que la empresa debe cuidar al empleado ya que este le da el prestigio a la misma par con los clientes. Por ende es importante fortalecer la comunicación laboral, propiciar un buen clima e impulsar al empleado a seguir especializándose en el rubro que desea, tomando en cuenta los tiempos actuales por la emergencia sanitaria que sigue latente y es de suma importancia estar preparados para las nueva Tecnologias.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Álvarez, C. (2006). Una aproximación al Concepto de Cultura Organizacional. Universitas Psychologica, 5(1): 163-174. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Asociación Española de la Calidad. (15 de Febrero de 2011). AEC. Obtenido de http://www.aec.es/

Buqueras, I. y Cagigas, J. (2017). Dejemos de perder el tiempo: Los beneficios de optimizar los horarios. Lid Editorial.

Espinoza, A.K. & Moctezuma, J. A. (5 de Junio del 2020). *Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral.* Obtenido de: file:///C:/Users/ATCOP01/Desktop/Downloads/Admin,+3768-14704-1-CE%20(1).pdf

BCH. (2021). *Cuentas Nacionales Anuales.* Obtenido de https://www.bch.hn/estadisticos/EME/Informe%20del%20Producto%20Interno%20Bruto%20Trimestral/Producto%20Interno%20Bruto,%20III%20trimestre%202021.pdf

Bernanke, B. & Frank, R. (2007). Principios de Economía. Madrid: Mc Graw Hill.

Carrillo, J. (2016). El Salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P. S. Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado el 14 de Septiembre del 2018 de

http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf

Campos, A. L. (2020). *Estudio evaluativo de la influencia del salario emocional en el clima organizacional del programa nacional de becas y crédito educativo -pronabec.* Lima-peru. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6560/correa_cal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Centro de Derecho de Mujeres (2009). *Impacto del libre comercio en los derechos laborales de las obreras de la maquila textil en Honduras.* San Pedro Sula, Cortés, Honduras. Primera edición.

Consuegra, J. (2004). Temas Económicos y Sociales. Tomo IV. Colombia: Editorial Mejoras.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano* (Tercera edición ed.). Mexico D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I. (2008). Salario nominal y salario real. En T. Edicion (Ed.), *Gestion del Talento Humano* (pág. 286). Mexico, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Chiavenato, I., (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (Quinta Edición). Colombia: Mc Graw – Hill

Chiavenato, I., (2002). La Gestión de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw-Hill

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw-Hill.

COHPUCP. (2022). *Atencionalafiliado*. Recuperado el 16 de Febrero de 2022, de https://www.cohpucphn.org/

De Dreu, C.; Beersma, B. (2005). Conflict in Organizations: Beyond Effectiveness and Performance. European Journal of Work and Organizational Psychology, 14(2): 105-117. Http://Dx.Doi.Org/10.1080/13594320444000227

Facultad de Ciencias Economicas . (2017). *PORTAl UNAH*. Recuperado el 18 de Febrero de 2022, de https://cienciaseconomicas.unah.edu.hn/acerca-de-la-facultad/historia/

Fernández, I. (31 de Octubre de 2003). Gestiopolis. Recuperado en febrero de 2022, de http://www.gestiopolis.com/administracion-de-compensaciones-y-psicologiaorganizacional/

Flores, A. T., & Rendón Morán, A. M. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de arequipa,* Arequipa.

Gómez, E. (2017) Empleados colombianos prefieren el salario emocional que el económico Recuperado de:

http://www.rcnradio.com/economia/empleadoscolombianos-prefieren-salarioemocional-economico/

González, D. (29 de Mayo de 2017,). ¿Qué es el salario emocional? *Editora El Sol, S.A. de C.V.*, p. 3.

González, L. (2010). *Satisfacción y Motivación en el trabajo.* Madrid: Díaz de Santos S.A. pp. 67-68

Guerrero, J.; Puerto, Y. (2007). Productividad, Trabajo Y Salud: Perspectiva Psicosocial. Revista Colombiana De Psicología, 16: 203-234. Bogotá, Colombia.

Guerrero, J. A. (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S.* Quito.

Instituto Peruano de Economía (IPE). (2013).Productividad laboral. Recuperado el 19 de junio de 2022 de: http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral

Jones, E.; Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineering knowledge worker productivity. Engineering Management Journal, 18(1): 32-38.

Krajewski, Ritzman & Malhortra, (2008). Mejora de la productividad. Mexico. pp.13

Lievano, R. (2017). Salario emocional: más allá de la compensación económica. *Revista Compensar* .

Locke, E. (2004). The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behaviour. Blackwell Publishing Ltd.

Manzo y Moncallo. (Noviembre de 2004). Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida. Caracas.

Moncayo, C. (2018). *INCP, Spatia*. Recuperado el 18 de febrero de 2002, de https://incp.org.co/se-determina-la-realidad-la-remuneracion-los-contadores-publicos/

Organización para la Cooperación y el Desarrollo (2015). How's life 2015: Measuring Well-being, OCDE Publishing: Paris.

Pedroso Clara (S/F), Estructuración del Trabajo: Condiciones de Trabajo, Recuperado: https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/4209/1/TFG-L %20205.pdf, (accedido 16/08/2016).

Parra-Penagos, C. y Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Revista de investigación, desarrollo e innovación, 6(2), 131-143. DOI: http://dx.doi. org/10.19053/20278306.4602

Parra, F. (1998). El objeto olvidado de la sociología. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, 56: 11-30.

Peña, N. R. (2 de febrero de 2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad, 12*(1). Recuperado el 16 de febrero de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141#aff1

Peña, I.; Hernández, F. (2007). La Integración de la dirección de recursos humanos en el proceso de formulación de la estrategia como determinante de los resultados. Universia Business Review. Actualidad Económica, 2007: 68-87.

Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial S.A. Quality Consultant. (2002). Factores determinantes del nivel de remuneraciones. Recuperado el Junio de 2016, de http://www.quality-consultant.com/

Robbins, S.; Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición. México: Pearson Educación.Rocco, M. T. (2009). *Satisfacción Laboral Y Salario Emocional: Una Aproximación.* Santigo.

Rodriguez, N. (2017) El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año–2018. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28592/Rodriguez_ODPNI.pdf?s equence=1&isAllowed=y.

Romero-Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 3(1): 27-38.

Romero-Buj, D. (2008). La dimensión individual en el comportamiento organizacional, Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, (1): 51-60.

Rubio, E. y Gómez, M. (2015). Propuesta de diseño de un modelo educativo integral para capacitaciones corporativas. Universidad Tecnológica de Monterrey, México. Recuperad o en 19 de febrero de 2022 de https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/ravi/article/view/1496/1429

Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª. ed.--.). México D.F.: McGraw-Hill.

Soler, g (2014) El Salario Emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional de los centros universitarios. (Tesis de doctorado) Barcelona, España.

Suarez, D. (Diciembre de 2016). El salario emocional y el rendimiento en la productividad. Bogotá.

Terán, J. (2017) Salario emocional y su relación con el rendimiento laboral. Recuperado

de:http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER %C3%81N_RUELAS_ JUA_TRA.pdf

UNAH. (2021). *Diagnóstico de Mercado Laboral 2020.* Tegucigalpa: IIES-UNAH.

UNAH. (2022). *Universidades.hn*. Recuperado el 18 de febrero de 2022, de https://universidades.hn/universidades/universidad-nacional-autonoma-de-honduras/licenciatura/contaduria-publica-y-finanzas

Universidad Sergio Arboleda. (2015). *"el salario emocional factor de eficiencia y competitividad.* Bogota.

Urquijo, J. (1997). La Administración de Sueldos y Salarios. Venezuela.

Varela, J. R. (2006). Administración de la Compensación: sueldos y Valls, J.-F. (2017). *Big data: atrapando al consumidor.* Profit Editorial.

Venutolo, E. (2009). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina). Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Valencia.

Werther & Davis. (1999). Administración de personal y Recursos Humanos. México: Mc. Graw-Hill

World Bank Group. (2007). *Informe sobre el cumplimiento de normas y códigos ("rosc").* Tegucigalpa & SPS. Obtenido de

https://documents1.worldbank.org/curated/es/340041468274218127/pdf/430550WP0SPANI10BOx327344B01PUBLIC1.pdf

ANEXOS





UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA

DE HONDURAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

CF 006 SEMINARIO DE INVESTIGACION

Cuestionario Salario Emocional y la Productividad laboral en los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio

Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COPUCH) en el año 2022.

Fecha Entrevista: ____________________

Objetivo: Analizar los Salarios Emocionales en profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al Colegio Hondureño de Profesionales Universitarios en Contaduría Pública (COHPUCP) en el 2022.

Instrucciones: Favor conteste todas las preguntas, sin dejar ninguna sin responder, así mismo seleccione la respuesta que considere adecuada.

1. **CARASTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS**

1.1 Sexo

- Femenino
- Masculino

1.2 Rango de edad

- De 15 a 21 años
- De 21 a 30 años
- Mayor de 30 años

1.3 Estado Civil Actual

- Soltero
- Casado
- Unión libre
- Separado o divorciado
- Viudo

1.4 Cargo actual: ____

1.5 Antigüed

ad en el cargo: ____

2. REMUNERACIÓN

Instrucción: en una escala del 1 al 4, seleccione la que considere en donde:

Nunca	Casi Nunca	Siempre	Casi Siempre
1	2	3	4

2.1 Indique el intervalo que se encuentra su remuneración salarial mensual actualmente

- De L 10,000.00 a L 12,000.00
- De L 12,000.00 a L 15,000.00
- De L 15,000.00 a L 18,000.00
- Más de L 18,000.00

2.2 Considera usted que el salario que percibe es acorde con el trabajo que realiza

- Nunca ☐
- Casi nunca ☐
- Siempre ☐
- Casi siempre ☐

2.3 Considera que los beneficios que recibe son justos con el trabajo que realiza

- Nunca ☐
- Casi nunca ☐
- Siempre ☐
- Casi siempre ☐

2.4 Considera usted que si recibe una mejor gama de beneficios diferentes mejoraría su calidad de vida

- Si
- No

2.5 Los beneficios que se le brindan como empleado, los considera equitativos en base al trabajo que realiza

- Nunca ☐
- Casi nunca ☐
- Siempre ☐
- Casi siempre ☐

3. SALARIO EMOCIONAL

3.1 Su empresa en la cual labora, le brinda permiso cuando lo requiere

- Nunca ☐
- Casi nunca ☐
- Siempre ☐
- Casi siempre ☐

3.2 Su carga laboral es distribuida equitativamente entre los demás empelados

- Nunca ☐
- Casi nunca ☐
- Siempre ☐
- Casi siempre ☐

3.3 La institución le proporciona capitaciones

- Nunca ☐

- Casi nunca ☐
- Siempre ☐
- Casi siempre ☐

3.4 En la institución que labora tiene la oportunidad de ascender o ser promovido

- Si
- No

3.5 Cuando trabaja hasta tarde, le pagan horas extras

- Si
- No

4. PRODUCTIVIDAD

4.1 Considera usted que cuenta con un excelente clima laboral

- Si
- No

4.2 Le gusta el trabajo que realiza

- Si
- No

4.3 Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo

- Si
- No

4.4 Considera usted que su ingreso retribuye a su productividad

- Si
- No

4.5 Se toma en cuenta su opinión en la toma de decisiones

- Nunca ☐
- Casi nunca ☐
- Siempre ☐
- Casi siempre ☐

¡MUCHAS GRACIAS POR SU DISPOSICIÓN Y TIEMPO!



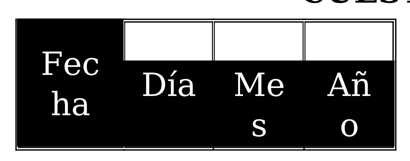
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE HONDURAS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

CUESTIONARIO PARA AGREMIADOS





Fec ha			
	Día	Me s	Añ o

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer los salarios emocionales y la rotación laboral en las áreas de trabajo de los profesionales de la Contaduría Pública y Finanzas afiliados al COHPUCP. La información recolectada será confidencial y utilizada con fines estrictamente académicos.

A continuación, se le presentan una serie de interrogantes, agradeceremos seleccione la opción de respuesta que según su criterio mejor corresponda a cada una de ellas.

DATOS GENERALES

Edad: 20-28 _____ 29-35 ____ 36-45 ____ 46 o más ____
Género: Femenino ______ Masculino ______
Estado Civil: Soltero (a) ____ Casado (a) ___ Viudo (a) ___ Divorciado (a) ___ Unión libre ____
Número de dependientes: _____
Último título universitario obtenido: Licenciatura _____ Maestría _____ Doctorado _____
Condición laboral principal: Empleado _____ Desempleado _____ Negocio propio _____
Experiencia laboral (años): Menos de 1 año _____ 1-5 ____ 6-10____ Más de 10 ____

Sector donde labora: Público _____ Privado _____ No aplica (no labora) _____
Número estimado de colaboradores: 1-20 _____ 21-50 ____ 51-100 ____ Más de 101 ____
Área profesional en la que se desempeña: Contabilidad ____ Administración _____ Auditoría _____ Impuestos _____ Finanzas _____ Educación _____
Ingreso promedio mensual (lempiras): 1-10,000 _____ 10,001-20,000 _____ 20,001-30,000 _____ 30,001-45,000 _____ Más de 45,001 _____

SALARIOS EMOCIONALES

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Estructura. ¿En qué medida conoce la estructura organizativa u organigrama de su entidad?

En ninguna ☐ En poca medida ☐ medida En gran medida ☐

2. Comunicación. ¿Cuál de los tipos de comunicación se utilizan más frecuentemente en su organización? (marque con una X todas las que considere)

Jefe inmediato a colaborador		Comunicados oficiales	
Colaborador a mandos intermedios o altos.		Correos personales	
Colaboradores en el mismo nivel		Llamada telefónica y/o mensajes de texto	

3. Autonomía. Seleccione los aspectos que le permiten controlar su actividad profesional laboral (marque con una X todas las que considere).

Flexibilidad de horarios		Autogestión personal del tiempo	
Poder de decisión para ejecutar mis tareas		Apertura sobre herramientas utilizadas	

4. Agradecimiento. ¿Con que frecuencia recibe muestras de consideración, agradecimiento o apoyo en sus funciones laborales cotidianas?

Nunca ☐ Ocasionalmente ☐ Constantemente ☐

5. Ambiente. En una escala del 1 al 5, califique el ambiente laboral en su sitio de trabajo (Donde 1 es la menor puntuación y 5 la mayor).

Desagradable **Agradable**

1	2	3	4	5

B. MOTIVACIÓN

6. Ordene las razones que lo motivan a permanecer laborando en su sitio de trabajo (marque con una X todas las que considere).

Estabilidad laboral		Relaciones interpersonales	
Beneficios e incentivos		Crecimiento profesional	
Capacitación profesional		Promoción estilo de vida saludable	
Remuneración económica		Respeto beneficios laborales	
Reconocimiento laboral		Disposición de herramientas de trabajo	

C. REMUNERACIÓN

7. Rem_Económica. Según su condición, ¿cuál(es) de las siguientes remuneraciones económicas percibe? (marque con una X todas las que considere).

Sueldo		Pago de vacaciones	
Seguridad social y/o subsidio por medicamentos		Indemnizaciones (pensión, antigüedad, maternidad)	
Participación en resultados		Bonificaciones	
Dietas		Horas extras	
Viáticos y gastos de viaje		Planes de préstamos	

8. Rem_No Económica. Según su condición, ¿cuál(es) de las siguientes remuneraciones no económicas tiene acceso en su organización? (marque con una X todas las que considere).

Centros de recreación		Asistencia médico-hospitalaria extendida	
Transporte y/o combustible		Plan telefónico (telefonía celular)	
Guarderías		Horario laboral flexible	
Afiliación profesional gratuita		Becas estudiantiles	
Estacionamiento		Teletrabajo	

D. PRODUCTIVIDAD

9. Según su criterio, ¿en qué medida usted cumple con las metas establecidas por su entidad u organización?

En ninguna ☐ En poca medida ☐ medida En gran medida ☐

10. Según su criterio, ¿en qué medida usted maximiza los recursos asignados por su entidad u organización?

En ninguna ☐ En poca medida ☐ medida En gran medida ☐

ROTACIÓN LABORAL

E. INDICES DE ROTACIÓN

11. Rot_Int. Según su criterio, ¿en qué medida las vacantes de empleo en puestos equivalentes o superiores en su entidad u organización son cubiertas por colaboradores propios o internos?

En ninguna ☐ En poca medida ☐ medida En gran medida ☐

12. Rot_Int. Según su criterio, la existencia de líneas de promoción y desarrollo dentro de la organización es:

Nula ☐ Poca ☐ Suficiente ☐

13. Rot_Ext. Según su criterio, ¿cuál(es) de las siguientes situaciones se le podrían atribuir al retiro o salida de colaboradores en su entidad u organización? (marque con una X todas las que considere).

Reestructuración de la entidad		Pocos incentivos laborales	
Bajo rendimiento del colaborador		Falta de crecimiento laboral	
Clima laboral desfavorable		Mejores ofertas salariales	

F. SATISFACCIÓN LABORAL

14. De las siguientes afirmaciones, ¿cuál es su grado de satisfacción respecto a la entidad u organización donde labora? (Siendo 1 Insatisfactorio, 2 Indiferente y 3 Satisfactorio)

Ítems	**1**	**2**	**3**
Valoración positiva del desempeño laboral			
Carga laboral			
Promociones internas en forma continua			
Sueldo competitivo			
Relaciones interpersonales			
Política y administración de la entidad			
Condiciones físicas y de seguridad			
Herramientas de trabajo			
Fomento a la iniciativa creadora			
Retroalimentación continua			
Capacitación continua			
Reconocimientos otorgados por rendimiento laboral			

G. DESARROLLO DE PERSONAL

15. ¿Cuáles de las acciones siguientes considera ha logrado respecto a sus funciones en la entidad u organización donde labora? (Siendo 1 No logrado, 2 En proceso y 3 Logrado)

Ítems	1	2	3

Habilidades mejoradas en el desarrollo de funciones			
Gestión de emociones moderadas			
Capacidad de toma de decisiones			
Adaptación al cambio			
Relaciones interpersonales equilibradas			
Control sobre el estrés			
Remuneración económica mejorada			
Funciones de acuerdo a su capacidad			

16. ¿Con que frecuencia es evaluado el desempeño laboral a lo interno de su entidad u organización?

Nunca ☐ Ocasionalmente ☐ Periódicamente ☐

H. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

17. ¿En qué medida se certifica que lo colaboradores reclutados cumplan con los requisitos adecuados para el puesto?

En ninguna ☐ En poca medida ☐ medida En gran medida ☐

18. ¿En qué medida se valoran las expectativas laborales de lo colaboradores reclutados?

En ninguna ☐ En poca medida ☐ medida En gran medida ☐

19. Seleccione el tiempo de inducción en el reclutamiento de colaboradores:

1 día ☐ 1 semana ☐ 1 mes ☐ No se realiza ☐

20. ¿Cuál de los siguientes medios de divulgación se considera usted más conveniente para recibir información sobre posibles reclutamientos? (seleccione una opción)

Publicaciones impresas (diarios,	

boletines)	
Páginas Web	
Redes sociales	
Correos electrónicos	
Radio y televisión	

I. OPINIÓN

21. En términos generales tiene alguna opinión respecto a los Salarios Emocionales o Rotación Laboral en su lugar de trabajo:

____

____

____

____

____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Evaluación Grupal

En una escala del 1 al 5. En donde:

- ✓ Deficiente = 1
- ✓ Insatisfactorio = 2
- ✓ Bueno = 3
- ✓ Muy bueno = 4
- ✓ Excelente = 5

Nombre	Cuenta	Puntualidad	Aporte	Apoyo	Responsabilidad	Dedicación
Ángela Janina García Romero	20081005930	**5**	**5**	**5**	**5**	**5**
Jorge Belisario Gavarrete Estrada	20001002442	4	4	4	4	3
Ana Josefina Cerrato Ramos	20011002985	4	4	4	4	3
Stefani Dashleny Menjivar Moncada	20101003777	4	4	4	4	3
Jenifer Celina Cruz Zepeda	20151031740	4	4	4	4	3